

**Univerzita Karlova**

**Filozofická fakulta**

Katedra pedagogiky

**Diplomová práce**

Bc. Nikoleta Gyšiová

**Profesní problémy vychovatelů pracujících  
s osobami ve výkonu trestu odnětí svobody**

Professional problems of educators working with prisoners

Praha 2020

Vedoucí práce: Doc. PhDr. Jitka Lorenzová, Ph.D.

### **Poděkování:**

Na tomto místě bych v první řadě ráda poděkovala doc. PhDr. Jitce Lorenzové, Ph.D., zejména za její odborné vedení po celou dobu tvorby této diplomové práce, také za její trpělivost, věcné připomínky a množství času, které mi věnovala. Dále bych chtěla poděkovat ředitelům věznic, kteří mi umožnili výzkum v jejich věznicích vykonat, a především vychovatelkám a vychovatelům, kteří se do výzkumu zapojili. Poděkování za podporu a trpělivost si zaslouží i má rodina, zejména můj partner Ondřej Bartoš.

**Prohlášení:**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně, že jsem řádně citovala všechny použité prameny a literaturu a že práce nebyla využita v rámci jiného vysokoškolského studia či k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze, dne 27. dubna 2020

.....  
Nikoleta Gyšová

## **Abstrakt**

Diplomová práce, kterou předkládám, si klade za cíl zmapovat problémové profesní situace, které řeší vychovatelé ve věznicích, a dále zjistit, jakými způsoby a metodami tyto problémy řeší. V návaznosti na tato zjištění se snaží zmapovat, co by vychovatelé ve věznicích potřebovali, aby se cítili v řešení těchto problémových situací více kompetentní.

Teoretická část podává přehled poznatků, týkajících se problematiky práce s odsouzenými osobami ve výkonu trestu odnětí svobody z pohledu sociální pedagogiky.

V empirické části prezentuji výsledky kvalitativního výzkumného šetření, zaměřeného na zodpovězení hlavní výzkumné otázky „Jaké problémové situace řeší vychovatelé ve věznicích a jakými způsoby je řeší?“. Pro zodpovězení této otázky je zvolen kvalitativní výzkum formou polostrukturovaných rozhovorů s devíti vychovateli z různých věznic. Analýza rozhovorů je provedena metodou otevřeného kódování.

Hlavním zjištěním výzkumu bylo, že vychovatelé se potýkají s problémy na dvou úrovních – předně na úrovni problémů týkajících se bezprostředně odsouzených, jimiž jsou konflikty, agresivita, distribuce a užívání návykových látek. Druhou rovinou jsou problémy, které nesouvisí přímo s odsouzenými, a kterými jsou velké množství administrativy, přeplněnost věznic a málo personálu, a také nedůvěra nebo špatná spolupráce s vedením věznic. Z výzkumu dále vyplynulo, že některé problémy vychovatelé řeší cestou závazných postupů daných právními předpisy, některá řešení jsou pak čistě individuální a vychovatel si je volí sám; řešení některých problémů pak vůbec není v kompetenci vychovatele a jsou to tedy problémy na úrovni vychovatelů neřešitelné. Poslední důležité zjištění, které z výzkumu vyplynulo, bylo, že vychovatelé by k tomu, aby se k řešení problémových situací cítili více kompetentní, potřebovali další vzdělávání v některých oblastech a také by potřebovali prostor, platformu, která by jim umožnila sdílet své problémy a vyměňovat si zkušenosti, což by jim umožnilo další rozvoj.

V závěru práce jsou uvedeny návrhy na některá zlepšení a opatření, která by vychovatelům mohla pomoci v jejich práci.

**Klíčová slova:**

Vychovatel ve věznici, vězeňství, motivace, věznice, odsouzený

## **Abstract**

This master's thesis aims to identify the issues that prisons' caretakers face in their workplace. Furthermore, the thesis analyzes approaches and methods used to resolve the issues. Following the findings, this thesis aims to summarize the prison caretakers' needs to make their work more comfortable and the caretakers more competent when facing described issues.

The theoretical part summarizes the findings on prison caretakers' work with convicted persons during the execution of custodial sentences in a perspective of social pedagogy.

The empirical part presents the results of qualitative research aiming to answer the main research question "What kind of issues the prisons' caretakers face and how do they resolve these issues?". To answer this question, the qualitative research based on semi-structured interviews with nine prisons' caretakers from different prisons was selected. The open-ended interview answers were coded and analyzed.

The main finding of this research is that prisons' caretakers are facing two different kinds of issues. Firstly, there are issues closely connected to contact with convicted persons such as conflicts, aggression, and drug abuse, and drug dealing. Secondly, unrelated to the contact with convicted persons, the prisons' caretakers are facing excessive administration, insufficient prison capacity and lack of personnel, lack of trust, or communication with prisons' management. Additionally, the research revealed that while some issues are being resolved according to existing legislation, other issues can be resolved individually case by case. Also, some issues reach beyond prisons' caretakers' job competencies and therefore these issues cannot be resolved only by them. The final important finding of this research is that prisons' caretakers require additional education in certain areas and a medium/platform for issue sharing to become more comfortable and competent in their issues solving. The ability to share own problems and exchange experience would enable the further professional development of prisons' caretakers.

As a conclusion, this thesis summarizes suggestions for improvements that could help the prisons' caretakers in their job.

**Key words:**

Correctional educator, penitentiary, motivation, prison, convict

# OBSAH

Úvod.....	11
TEORETICKÁ ČÁST .....	13
1 Trest odnětí svobody v kontextu trendů restorativní justice.....	13
2 Sociálně pedagogický přístup a vězeňství .....	17
2.1 Sociální pedagogika.....	17
2.1.1 Dimenze sociální pedagogiky .....	18
2.1.2 Funkce sociální pedagogiky .....	19
2.2 Klíčové pracovní koncepty sociální pedagogiky.....	20
2.2.1 Pomoc ke svépomoci.....	21
2.2.2 Zvládání životních situací .....	21
2.2.3 Životní styl .....	22
3 Pracovníci věznic jako aktéři sociálně pedagogického dění.....	24
3.1 Speciální pedagog.....	24
3.2 Sociální pracovník .....	24
3.3 Psycholog .....	25
3.4 Vychovatel.....	26
4 Program zacházení jako nástroj práce s vězněnými osobami.....	28
4.1 Aktivity programu zacházení .....	29
5 Zátěžové aspekty výkonu pomáhajících povolání .....	33
5.1 Pomáhající profese .....	33
5.2 Stres a zátěž u pomáhajících profesí .....	34
5.2.1 Stres.....	34
5.2.2 Zátěž.....	35
5.2.3 Zvládání zátěže a stresu .....	38
5.3 Syndrom vyhoření .....	40
5.3.1 Projevy a fáze syndromu vyhoření.....	41



5.3.2	Možnosti předcházení syndromu vyhoření .....	42
6	Pracovní spokojenost .....	45
6.1	Činitelé pracovní spokojenosti .....	46
6.2	Motivace k práci .....	48
7	Výzkumy týkající se vychovatelů ve věznicích.....	50
8	Shrnutí teoretické části.....	53
	Empirická část.....	55
9	Design výzkumu .....	55
9.1	Cíl výzkumu a výzkumné otázky .....	55
9.2	Metodologie.....	55
9.3	Metoda sběru dat .....	56
9.4	Analýza dat .....	57
10	Etika výzkumu .....	59
11	Okolnosti a realizace výzkumu .....	62
11.1	Výzkumný vzorek .....	64
12	Výsledky výzkumu .....	68
12.1	Kategorie – Pracovní den vychovatele .....	68
12.2	Kategorie – Problémy související s výkonem povolání .....	72
12.3	Kategorie – Řešení problémů .....	80
12.4	Kategorie – Vzdělávání, schopnosti, dovednosti .....	85
12.5	Kategorie – Motivace .....	89
13	Zodpovězení výzkumných otázek .....	93
13.1	DVO1: Jaké Problémové situace řeší vychovatelé ve věznicích? .....	93
13.2	DVO2: „Jakými způsoby řeší vychovatelé ve věznicích problémové situace?“ .....	94
13.3	DVO3: „Co by potřebovali vychovatelé ve věznicích, aby se pro jejich řešení cítili více kompetentní?“ .....	95

13.4 HVO: Jaké problémové situace řeší vychovatelé ve věznicích a jakými způsoby je řeší? .....	95
13.5 Další zjištění nepodléhající výzkumným otázkám .....	96
14 Diskuse.....	98
14.1 Srovnání výsledků s jinými výzkumy .....	101
14.2 Návrhy na možná opatření, zlepšení .....	102
14.3 Úskalí výzkumu .....	103
14.4 Návrhy pro další výzkumy .....	104
Závěr .....	105
Seznam použité literatury .....	108
Seznam příloh.....	I

## SEZNAM TABULEK

Tabulka č.1: Údaje o respondentech 1 .....	66
--	----

# Úvod

Tato diplomová práce se zabývá vychovateli pracujícími ve věznici, jejich problémy a způsoby řešení těchto problémů. Charakter práce vychovatele pracujícího ve věznici představuje jakýsi průsečík mezi vězeňstvím a pedagogikou (sociální pedagogikou). Osobně v tomto průsečíku spatřuji propojení mého středoškolského a vysokoškolského studia. Na bezpečnostně právní akademii jsem vystudovala maturitní obor, kde prostor věnovaný penologii – tedy oboru zabývajícím se problematikou trestání a vězeňství – byl značný, a byl pro mě zajímavý již tehdy; nyní studuji magisterský stupeň sociální pedagogiky, která taktéž významně zasahuje do problematiky výchovy či převýchovy odsouzených. Během středoškolského i vysokoškolského studia jsem se s oblastí vězeňství setkala, přitom však pokaždé z jiného úhlu pohledu. Propojení obou oborů pak spatřuji právě v pozici vychovatele; považovala bych dokonce za výstižnější označení této pracovní pozice jako sociálního pedagoga. A protože základní poznatky o vězeňství mi byly objasněny již na střední škole, věděla jsem, že práce s odsouzenými je náročná a nese s sebou mnohá úskalí a problémy na mnoha úrovních. Vychovatelům se pak tato úskalí a tyto problémy taktéž nevyhýbají, v rámci výzkumu se tak snažím také zjistit, jaké způsoby řešení na tyto problémové situace vychovatelé aplikují. V rámci rozhovorů a následnou analýzou docházím k některým závěrům a návrhům na případná zlepšení, která, jak se domnívám, by mohly zvýšit pracovní spokojenost vychovatelů a pomohla by jim řešit problémové situace.

Dalším důvodem pro volbu daného tématu je fakt, že práce vychovatele není příliš populární, známá, a není mnoho studií, které by se jí zabývaly; domnívám se, že ani laická veřejnost toho o této pozici příliš neví. Protože většina lidí vytěšňuje nepříjemné vzpomínky a události, tak se domnívám, že téma vězeňství je pro mnohé také nepříjemné, někdy až nepřijatelné, a i sama problematika vězeňství je odsouvána na okraj zájmu a neproniká do zorného pole veřejnosti. Předpokládám ovšem, že i vězeňství je součástí naší společnosti a takto by mělo být přijímáno; společnost by s ním měla být obeznámena více, než je tomu dnes.

## **Cíl práce a koncepce práce**

Cílem této diplomové práce je zmapování problémových profesních situací, které řeší vychovatel ve věznici, a dále také zjištění, jakými způsoby a metodami tyto problémy řeší a také co by jim pomohlo k tomu, aby se pro řešení problémových situací cítili více kompetentní. Práce je logicky členěna na dvě části, a to na část teoretickou a na část empirickou.

V teoretické části práce je největší důraz kladen na kapitoly týkající se sociálně pedagogického přístupu ve vězeňství, vězeňského personálu (zejména vychovatelů) a zátěžových aspektů výkonu pomáhajících povolání. Tyto hlavní kapitoly jsou doplněny o další kapitoly, které jsou důležité pro komplexní pochopení problematiky a ucelují tak teoretický rámec výzkumu.

V empirické části jsou prezentovány výsledky kvalitativního výzkumného šetření zaměřeného na zodpovězení hlavní výzkumné otázky „Jaké problémové situace řeší vychovatelé ve věznicích a jakými způsoby je řeší?“. Pro zodpovězení této otázky je pak zvolen kvalitativní výzkum, prováděný formou polostrukturovaných rozhovorů s devíti vychovateli z různých věznic. Analýza rozhovorů je provedena metodou otevřeného kódování.

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1 Trest odnětí svobody v kontextu trendů restorativní justice

Hlavním smyslem a účelem trestu odnětí svobody je ochrana společnosti před nežádoucím jednáním. Během vývoje vězeňství bylo vyzkoušeno více variant účelu trestu, například vyloučení pachatele ze společnosti jeho izolováním, a dále využití odnětí svobody jako odstrašení a prevence pro společnost i pachatele. V návaznosti na tyto účely výzkumy ukázaly, že nedošlo ke zlepšení ani k snížení množství kriminality (Mezník, Kavallová, Kuchta, 1995). Historie trestu sahá nicméně daleko do minulosti a zabývá se jí mnoho odborníků z mnoha různých oborů dodnes; dále se pokusím vystihnout historii trestu odnětí svobody z hlediska výchovy a pedagogiky.

Historie trestu spolu s historií vězeňství je velice zajímavá a velice obsáhlá. Pro účel této práce se omezím na historii nedávnou, tedy tu, která zjevně nejvíce ovlivnila současné vězeňství u nás. Od doby, kdy mezi nejčastější tresty patřily tresty tělesné (spolu s nejpřísnějším trestem smrti) již uplynula dlouhá doba; pravdou ovšem je, že i v dnešní době jsou tyto tresty v některých státech ať už legálně či nelegálně stále součástí možností trestání. Dnes je nejčastěji využíván trest odnětí svobody (Kavallová, 2016).

Do roku 1848 spadalo soudnictví a vězeňství do působnosti měst a až po roce 1848 se tento systém začal měnit. Justice spolu s vězeňstvím již nepatřily městům, ale dostaly se do působnosti státu, čímž došlo zároveň ke sjednocení práv a povinností všech vězněných osob. Další obratem, který přišel po roce 1848, byla změna v personálním zajištění věznic, kdy pro výkon této práce začali být pracovníci vybíráni a připravováni, čímž došlo ke zvýšení kvalifikace personálu (Kýr, ©2002).

Přední český odborník na vězeňství Aleš Kýr dále také poukazuje na vývoj účelu trestu. Dříve byla hlavním účelem trestu pomsta (retribuce) společnosti vykonávaná na trestaném; až v 18. století je možné nalézt zmínku o funkci trestu jako nápravy člověka. Tato koncepce byla dovršena v 19. století, kdy se již o trestu odnětí svobody mluví jako o nápravě pachatele (Kýr, ©2002).

Následovaly roky, které pro vývoj vězeňství nebyly nikterak příznivé, ba naopak v mnoha případech se jednalo o krok zpět. Až minulé století po roce 1989 bylo pro vězeňství v našich podmínkách přelomové. Pracovní komise Ministerstva spravedlnosti v roce 1990 začala zjišťovat, v jakém stavu se reálně vězeňství nachází, následně na základně zjištění komise započaly zásadní změny v systému vězeňství. Jako první krok k těmto změnám vznikla v roce 1991 Koncepce rozvoje vězeňství v ČR. Do této koncepce byly zaneseny cíle, kam bude vězeňství směřovat, a postupy, jakými budou tyto cíle plněny. Tato koncepce a všechny snahy o změny si kladly za cíl vytvořit vězeňství, které bude moderní a bude součástí nejen orgánů justice, ale také bude plnit roli v systému sociální péče. Systém sociální péče zde sehrává důležitou roli ve vztahu k účelu trestu, jímž je náprava odsouzeného, a apel je kladen na jeho integraci po propuštění z věznice do společnosti (Černíková, 2008).

Na tyto změny dále navázaly další změny zejména v oblasti právní úpravy vězeňství, v personálním zajištění věznic, nebo také v oblasti materiálního vybavení věznic a další. V návaznosti na to můžeme o této etapě rozvoje vězeňství mluvit jako o *humanizaci vězeňství*, která probíhá i v současnosti a dle nynější Koncepce vězeňství do roku 2025 by měla probíhat i nadále (Černíková, 2008).

Ve stejné době, kdy Komise Ministerstva spravedlnosti začala zjišťovat, v jakém stavu se české vězeňství nachází, a následně učinila kroky potřebné k jeho změně, mimo jiné tedy změně v odbornosti a schopnostech personálního zajištění věznic, začaly do českého vězeňství prostřednictvím prvních pracovníků pronikat myšlenky a prvky tzv. restorativní justice.

Důkaz o proniknutí restorativní justice do našeho systému trestání můžeme zjevně nalézt např. v nové koncepci zákona o Probační a mediační službě, kdy už i název sám tento jev prozrazuje (Štern, Ouředníčková, Doubravová et al., 2010). Restorativní justici můžeme dle Zehra (2001) chápat jako proces, jehož cílem je náprava vzniklé škody nebo újmy v rozsahu, ve kterém je možná, a to prostřednictvím zapojení všech, kteří se na trestném činu v různé míře podíleli (Zehr in Štern et al., 2010).

Dříve než k nám začaly pronikat prvky restorativní justice, založené na nápravě vzniklé škody, pracovala justice primárně s tzv. retributivním modelem, který je orientován na trest za spáchaný trestný čin. Oproti koncepci restorativní justice se

retributivní model nezabývá nápravou vzniklé škody ani účelem trestu z hlediska výchovy či převýchovy trestaného (Novotný, 2004). Největší rozdíl mezi restorativní a retributivní justicí je rozdílné pojetí následků trestného činu; co je pro obě tyto formy justice společné, je vnímání trestného činu jako narušitele stability společnosti (Zehr in Štern et al., 2010).

Nevnímeje restorativní a retributivní justici jako dva protipóly. Vnímeje je jako dva odlišné procesy justice, které se nemusí vylučovat, ale dokonce se mohou doplňovat. Pokud tedy budeme chtít trest odnětí svobody někam zařadit, začleníme ho spíše do procesu retributivní justice, kdy se délka trvání odnětí svobody a stupeň zařazení trestaného odvíjí od povahy a závažnosti spáchaného trestného činu. Restorativní justici pak ve vězeňství nalezneme spíše v programech práce s odsouzeným v průběhu výkonu trestu, nebo i následně při procesu propuštění a následné resocializace apod.

Z hlediska současné situace v ČR platí, že v rámci vězeňství není aplikace restorativních programů výslovně nařizována zákonem, současně však z hlediska právní úpravy jejich zařazování do programů zacházení s odsouzenými nic nebrání. Zehr (2003, s. 8) také zdůrazňuje, že „restorativní justice není mapou, ale kompasem“. Z toho vyplývá, že není k dispozici žádný návod nebo plán na její aplikaci.

Z širšího hlediska můžeme za prvky restorativní justice považovat jakýkoli program, nebo proces, který si klade za cíl nápravu způsobených škod. Z tohoto pohledu se o konkrétních prvcích restorativní justice využitých v českém vězeňství můžeme zmínit o programech, které jsou zaměřeny na uvědomění si viny a škody způsobené pachatelem, nebo také programech zaměřených na rozvoj osobnosti a dovedností pachatele; tyto programy nazýváme tzv. programy zacházení.

Program zacházení se řídí především ustanovením § 41 zákona č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů (dále jen „zákon o výkonu trestu odnětí svobody“). Je zjevné, že zákonodárce si uvědomil důležitost dalšího vzdělávání, rozvoje dovedností, nebo také terapeutické práce s pachatelem.

Příkladným programem zařazeným ve vězeňství je program „Building Bridges“, tento program nabízí Mezinárodní vězeňské společenství, o. s., a program je vystavěn na rozhovoru pachatelů trestných činů a obětí jiných

trestných činů. Tento program v českém vězeňství doposud uskutečňován nebyl; byl však realizován jiný program, který nese název „Křehká šance“ a je dílem PMS ČR. Jeho hlavním cílem je, aby si pachatel uvědomil, jaký dopad mělo jeho jednání, a také mu pomáhá při návratu do společnosti. V programu je nutná účast oběti pachatele, nebo alespoň její písemné vyjádření, pokud je to ze strany oběti možné, pokud se na to cítí. Tyto restorativní programy jsou v českých podmínkách stále ojedinělé, byť jich existuje více, než pouze ty, které jsem zde uvedla, ačkoli jak je výše napsáno, česká právní úprava nikterak nebrání aplikovat restorativní programy. Současně je však zatím jen málo osob nebo organizací, které by tyto programy tvořily.

Dále ještě můžeme nalézt prvky restorativní justice v řešení konfliktů vzniklých ve vězeňském prostředí, zejména tedy mediaci, kdy je stěžejní rychlé jednání bezprostředně po vzniklém konfliktu ze strany personálu věznice, což prostředí věznice umožňuje a tak například vzniklý konflikt mezi odsouzenými může být řešen právě mediací (Šachová, 2016).<sup>1</sup> Toto tvrzení Bajcury se v dnešní době promítá do existence institutu programu zacházení, který všechny zmíněné složky obsahuje, viz kapitola č. 4.

Na závěr lze říci, že jako sociálně pedagogický a humánní můžeme považovat účel trestu jako regulaci chování, kdy je prostředí věznice využito k nápravě a převýchově odsouzeného prostřednictvím pozitivního působení. Tím je dosaženo podpory změny chování, vedoucí k začlenění do většinové společnosti. Toto pojetí účelu je založeno na předpokladu, že odsouzený porušil zákon z jistých důvodů, které je nutné zjistit a patřičně na ně reagovat, a pokud je to možné, eliminovat je nebo s nimi dále pracovat (Netík, Hájek, Netíková, 1997). Bajcura (1999) ještě k tomuto účelu dodává, že odsouzený by měl mít možnost se zařadit pracovně již ve výkonu trestu, a to nejlépe tak, aby ho práce naplňovala. Také zdůrazňuje, že by se odsouzený měl vzdělávat i po kulturní stránce a svůj čas strávený ve výkonu trestu odnětí svobody by měl trávit smysluplně.

---

<sup>1</sup> Hála (2005) používá pojem „moderní vězení“ pro vězení, které je bezpečné jak pro samotné vězněné osoby, tak i pro společnost a stejně tak pro personál věznice.



## **2 Sociálně pedagogický přístup a vězeňství**

Tuto kapitolu jsem do této práce zařadila jednak vzhledem ke studijnímu oboru, v jehož rámci je zpracovávána, a dále proto, že jsem se doposud nesetkala s obsáhlejšími řešeními problematiky vězeňství v kontextu sociální pedagogiky u žádného autora ani v žádné jiné publikaci; problematika je vždy zmíněna a řešena pouze marginálně. Sociální pedagogika má velmi široké pole působnosti a zasahuje do mnoha odvětví lidské činnosti, avšak tento obor je častěji spojován s jinými tématy, než je vězeňství a náprava odsouzených. Během hledání zdrojů na tuto kapitolu jsem narážela nejčastěji na sociální pedagogiku ve vztahu ke školství, k drogově závislým nebo také ve vztahu k sociálně znevýhodněným skupinám ve smyslu prevence. Proto si myslím, že by se sociální pedagogika měla více věnovat právě vztahu mezi ní a vězeňstvím, a to na úrovni odsouzených i ve vztahu k personálu, který s odsouzenými pracuje. Dále se tedy pokusím popsat sociální pedagogiku jako obor vztahující se k práci s odsouzenými.

### **2.1 Sociální pedagogika**

Doposud není možné nalézt univerzálně platnou definici tohoto pojmu. Na úvod se mi zdá podstatné zmínit Manifest sociální pedagogiky. Autoři Manifestu si kladou za cíl definovat cíle sociální pedagogiky a zároveň sociální pedagogiku jako takovou. Z obsahu článku lze zjistit, na jaká úskalí obor sociální pedagogiky naráží ve smyslu jejího definování a jak je vlastně doposud nemožné sociální pedagogiku z různých důvodů jednoznačně definovat. Jisté však je to, že sociální pedagogika stojí na základech disciplín, jako jsou sociologie, ekonomie, pedagogika, psychologie, antropologie a biologie. Její definování je mnohdy postaveno na vymezení se vůči zmíněným disciplínám. To dokládá například tato definice: „sociální pedagogika je pedagogika, která se zabývá problémy, které už neřeší žádná jiná oblast pedagogiky“. (Šíp, Němec, ©2013)

Z výše zmíněného vyplývá, že na ucelený koncept sociální pedagogiky, uznávané jako obor s jasně vymezenou pozicí mezi dalšími pedagogickými obory, s jasně vymezenými cíli, funkcemi a celkovou svou definicí, si ještě budeme muset nějaký čas počkat.

Podobně Kraus (2008) píše, že ani ve 21. století „není pojetí sociální pedagogiky jednoznačné. Liší se jednak v jednotlivých zemích, jednak v pohledu jednotlivých autorů.“ (Kraus, 2008, s. 41). V širším pojetí chápou sociální pedagogiku Kraus a Poláčková, kteří zastávají názor, že sociální pedagogika není zaměřena na řešení problémů pouze v rovině patologické, nebo u populace, která je ohrožena ve svém vývoji, či u populace potencionálně deviantní, ale zaměřuje se na celou populaci bez výjimky, a to tak, že se snaží o „vytváření souladu mezi potřebami jedince a společnosti, na utváření optimálního způsobu života v dané společnosti.“ (Kraus, Poláčková, 2001, s. 12)

Průcha definuje sociální pedagogiku v užším smyslu jako aplikovanou pedagogickou disciplínu, která „se zabývá širokým okruhem problémů spjatých s výchovným působením na rizikovou a sociálně znevýhodněnou skupinu mládeže a dospělých“ (Průcha, Walterová, Mareš, 2001, s. 217). Definici založenou na vztahu prostředí a výchovy pak nalezneme v psychologickém slovníku, který vymezuje sociální pedagogiku jako pedagogickou disciplínu, „která se zaměřuje na výzkum a význam prostředí ve výchově a na organizování příznivého výchovného prostředí.“ (Hartl, 1993, s. 143).

Poslední definice, kterou zde uvádím, je definice slovenské autorky Bakošové, která sociální pedagogiku definuje takto: „Sociálna pedagogika ako životná pomoc je pozitívna pedagogika, ktorej cieľom je v systéme komplexnej starostlivosti poskytnúť pomoc deťom, mládeži a dospelým v rôznych typoch prostredí hľadaním optimálnych foriem pomoci a kompenzovaním nedostatkov. Cieľom je premena ľudí a spoločnosti prostredníctvom výchovy. Ide o proces výchovnej starostlivosti, opatery, ochrany smerujúci k integrácii a stabilizácii osobnosti.“ (Bakošová, 2005, s. 54) Tuto definici vnímám jako nejpríhodnější z hlediska jejího obecného pojetí, její komplexnosti a jasné srozumitelnosti.

### **2.1.1 Dimenze sociální pedagogiky**

Dle Krause (2008) můžeme sociální pedagogiku chápat ve dvou dimenzích – v dimenzi pedagogické a v dimenzi sociální. V duchu své sociální dimenze má sociální pedagogika za cíl pomoci lidem, kteří se potýkají s nějakým problémem, či se nacházejí v obtížné životní situaci, přičemž jsou tyto obtížné životní situace nebo problémy vyvolány podmínkami společnosti, v níž se konkrétní jedinec nachází. Tato společnost, tedy stát, stanovuje podmínky a okolnosti. Tyto

podmínky a okolnosti se následně na jedinci mohou projevit, a to jak negativně, tak i pozitivně. V sociální dimenzi si je sociální pedagogika vědoma těchto objektivně daných podmínek společnosti a v návaznosti na tuto skutečnost se snaží najít cestu a řešení vedoucí k pozitivnímu rozvoji osobnosti jedince. Zabývá se tedy primárně prostředím, které podléhá změnám a ve kterém probíhá výchovný proces (Kraus, 2008).

V druhé dimenzi, tedy dimenzi pedagogické, se sociální pedagogika zaobírá všemi kategoriemi společnosti. Hlavním smyslem sociální pedagogiky zde je prosazovat a aplikovat nároky společnosti, její požadavky a cíle s co možná nejmenší mírou rozporů, čehož se snaží dosáhnout za pomoci pedagogických prostředků. Také působí tam, kde se již nějaké rozpory nachází nebo právě vznikají (Kraus, 2008). „Sociální pedagogika vstupuje do interakčních a socializačních teritorií, ve kterých jsou procesy výchovy (vzdělávání) a organizace podmínek rozhodující, a také tam, kde standardní výchovné postupy selhávají, kde má co činit s jedinci či skupinami potencionálně deviantními.“ (Kraus, 2008, s. 45)

Rozlišení a uvědomění si těchto dimenzí je pro pochopení oboru sociální pedagogiky důležité, avšak v praxi se často setkáváme se sociální pedagogikou primárně pojímanou v sociální dimenzi, která opomíjí výše zmíněnou pedagogickou dimenzi, nebo ji staví do pozadí. Hlavní rozdíly mezi těmito dimenzemi na základě uvedených definic můžeme spatřovat v tématech sociální pedagogiky a také v cílové skupině, na kterou jednotlivé dimenze zaměřují. Je tedy důležité nejen si tyto dvě dimenze uvědomovat, ale vnímat obě dimenze jako rovnocenné a navzájem se doplňující.

### **2.1.2 Funkce sociální pedagogiky**

Kraus dále uvádí dvě základní funkce sociální pedagogiky, jimiž jsou funkce terapeutická a funkce preventivní. Funkci terapeutickou rozumí jako funkci, jejímž úkolem je kompenzace nedostatků či problémů, které způsobuje prostředí, v němž se jedinec či skupina nachází. Jedná se tedy o přístup aplikovaný na osoby, které jsou vystaveny vlivům sociálně patologickým, osoby sociálně znevýhodněné a osoby, které vykazují chování pro společnost problémové, nebo dokonce nebezpečné.

Funkci preventivní Kraus spatřuje v tom, že sociální pedagogika na základě průzkumů a z nich vyplývajících zjištění sociálně patologických vlivů v dané oblasti působí ve smyslu předcházení těmto nežádoucím jevům, přičemž toto působení se děje pedagogickými prostředky (Kraus, 2008).

Další dělení funkcí sociální pedagogiky najdeme u Lorenzové (2017). Ta uvádí dělení funkcí sociální pedagogiky dle Határa (2010):

- **diagnostická:** tato funkce je nepostradatelná ve vztahu k porozumění stavu a míry rozvoje, intaktních, již narušených nebo ohrožených jedinců,
- **preventivní:** snahou této funkce je předcházení problémů a vytváření takových podmínek, které jsou pozitivní pro zdravý vývoj, vzdělání a začlenění do společnosti jedince,
- **profylaktická a modifikační:** tato funkce podporuje příznivý rozvoj funkcí psychických i fyzických a snaží se zabránit regresu jedince,
- **osobnost stabilizující, výchovná a aktivizující:** zde je myšlena funkce, která se snaží o optimální růst a rozvoj osobnosti,
- **integrační, (re)socializační a adaptační:** tato funkce je cílena na děti a mladé lidi, kterým se snaží pomoci v začlenění do společnosti, spolu s přijetím sociálních rolí,
- **kompenzační a facilitační:** snahou této funkce je pomoci jedinci vyrovnat emocionální a sociální podněty, které postrádá,
- **anticipační:** anticipační funkce spočívá v předvídání změn sociálních potřeb problémů, také změn kulturních a změn týkajících se společenského života dětí a mládeže,
- **poradenská a výcviková:** funkce, která se snaží pomáhat v rozvoji schopností, dovedností a zkušeností pro život (Határ in Lorenzová, 2017).

## 2.2 Klíčové pracovní koncepty sociální pedagogiky

Sociálně-pedagogický způsob práce je řízen základními koncepty sociální pedagogiky. Zde uvedu některé, se kterými se v praxi práce s odsouzenými často setkáváme a pro práci s odsouzeným je dobré je znát a umět aplikovat.

### **2.2.1 Pomoc ke svépomoci**

Jde o ústřední heslo a také jeden z nejstarších pracovních konceptů sociální pedagogiky, který zformuloval německý filosof a pedagog H. Nohl. Nohlův koncept výchovy jako „pomoc ke svépomoci“ je založený na důstojnosti, porozumění a na lidském vztahu“. Smyslem této pomoci je podnítit prostřednictvím navázání výchovného vztahu v jedinci vůli ke změně a mobilizaci vlastních zdrojů (Lorenzová, Komárková, ©2019). V tomto smyslu také Erler klade sociální pedagogice za cíl pomoci lidem tak, aby byli sami schopni se zodpovědně rozhodovat a jednat, a to tak, že je naučí smysluplně řešit životní situace a tak jim umožnit svobodný život, který není výhradně závislý na někom nebo něčem jiném (Erler dle Bakošová, 2005).

Sociální pedagog by se měl snažit podněcovat klientovu vůli ke svépomoci. To v praxi znamená, že sociální pedagog podporuje klienta v tom, aby změnil to, co na něj nebo na jeho okolí má negativní dopad, aby učinil kroky vedoucí k této změně a byl v tomto řešení aktivní. To od klienta vyžaduje odhodlání a vnímání sociálního pedagoga jako podpůrce a průvodce.

### **2.2.2 Zvládání životních situací**

S konceptem pomoci ke svépomoci v současné době úzce souvisí koncept zvládání životních situací, ve kterém spatřuji úzkou souvislost s prací s odsouzenými.

Budeme-li hovořit o životních situacích ve smyslu sociální pedagogiky, pak budeme posuzovat nejen materiální zázemí jedince či jeho sociální úroveň žití, v které se nachází, ale také jeho možnosti ke vzdělávání, získávání zkušeností nebo prostor k odpočinku, sociální kontakt, jeho vztahy s okolím a další (Keppeler, Specht, cit. dle Lorenzová, 2017). Jako klíčová se zde jeví schopnost řešit konflikty, která je základem zvládání běžných i náročných životních situací, které do kterých se jedinec během života dostává. Sociální pedagogika v tom případě zasahuje na dvou úrovních. Za prvé je jejím úkolem poskytování veškeré podpory a pomoci jedincům, kteří se v náročné životní situaci nacházejí, a za druhé cíleně zvyšuje schopnosti a dovednosti, které vedou jedince k samostatnému zvládání těchto situací (Thiersch in Lorenzová, 2007). Dá se tedy říci, že sociální pedagogika se snaží o mobilizaci jedinců pro překonávání náročných životních

situací tak, aby byli schopni se plnohodnotně podílet na svém životě i na životě celé společnosti.

Zvládání životních situací v kontextu této práce není myšleno pouze v negativním slova smyslu. Zvládat pozitivní životní situace je také schopnost, kterou nedisponuje každý. To u osob ve výkonu trestu odnětí svobody platí obzvlášť. Odsouzení jsou nuceni zvládat životní situace na dvou úrovních – situace odehrávající se jednak uvnitř, jednak vně věznice. Nezřídka se odsouzenému na svobodě narodí dítě nebo zemře blízký příbuzný. Jedná se o situace, které jsou náročné pro člověka na svobodě, ale daleko náročnější pro jedince ve výkonu trestu odnětí svobody, který ví, že mu například zemřela matka, a také ví, že nebude moci být přítomen na jejím pohřbu. S tímto je následně nucen pracovat vychovatel ve věznici, který má daného odsouzeného na starost.

### **2.2.3 Životní styl**

Úzce na výše zmíněné navazuje kategorie životního stylu. Jedlička a Klíma (dle Lorenzová, 2017) životní styl definují jako kategorii, která dává možnost pochopit jedince v prostředí, ve kterém se nachází, včetně jeho vztahů a činností, které jsou zaměřeny na naplnění jeho potřeb: „Lze ho chápat jako komplex činností a vztahů, jimiž lidé a sociální skupiny uspokojují své potřeby a rozvíjejí své potenciality, zároveň je to i předivo vztahů, které v tomto procesu vznikají, včetně s nimi spjatých hodnot, norem a idejí.“ (Jedlička, Klíma in Lorenzová, 2017, s. 119). Jde tedy o komplexní chápání, které umožňuje pomáhajícím pracovníkům hlouběji porozumět nárokům životní situace klientů i jejich typickým reakcím na zátěž, frustraci nebo sociální stres. Z hlediska analýzy životního stylu osob, které se dostaly do konfliktu se zákonem, lze také přistupovat k plánování vhodných kroků nápravy.

Jedním z aspektů životního stylu je zdravý či optimální způsob života. Znamená chovat se a jednat tak, aby nedošlo k poškození zdraví jedince či jeho okolí, a také se snažit o to, aby úsilí o optimální životní styl bylo ve shodě, nebo alespoň nebylo v rozporu s ostatními; konečně to také znamená být ochotný v případě potřeby přijmout změny hodnot a jejich nastavení pro dobro celku společnosti (Šmahel, 1997). Kraus (2008) vyzdvihuje důležitost „zdravého“ životního stylu u každého jedince, nikoli pouze u ohrožených jedinců. V

souvislosti s vězněnými osobami je tato kategorie důležitá zejména v souvislosti s jejich znovuzачleněním do společnosti.

Všechny výše zmíněné koncepty mají charakter podporující sociální integraci, lze je aplikovat na socializaci jedince a v případě odsouzených na jejich resocializaci. Představme si ideální stav, kdy odsouzený opouští věznici a během jeho pobytu mu byly vštípeny návyky optimálního životního stylu, naučil se přijímat a řešit obtížné životní situace a byl veden ke schopnosti pomoci si sám legální a nezávislou cestou. Takový výsledek je stavem, kdy sociální pedagogika aplikovaná na výchovu ve vězeňství dosáhla kýženého výsledku.

### **3 Pracovníci věznic jako aktéři sociálně pedagogického dění**

Vězeňský personál zahrnuje mnoho pozic a mnoho lidí, kteří v procesu vězeňství plní své funkce a mají jasně dané své místo. V této části nastíním strukturu vězeňského personálu, který se v největší míře podílí na výchově a nápravě vězněných osob, tedy který provádí převážně pedagogickou a psychologickou činnost – speciální pedagog, sociální pracovník, psycholog. Vzhledem k tématu této práce se podrobněji věnuji profesi vychovatele ve věznici. Všechny vyjmenované pozice pracovníků spojuje nejen práce směřující k pomoci odsouzeným a jejich nápravě, ale také to, že se všechny podílejí na zpracování a realizaci programu zacházení, byť každá s trochu odlišným přístupem vzhledem ke své odbornosti. Také se u každé profese snažím zachytit charakter spolupráce právě s vychovatelem.

#### **3.1 Speciální pedagog**

Speciální pedagog v první řadě metodicky řídí a vede vychovatele ve věznici. V rámci programu zacházení je právě speciální pedagog ten, kdo řídí zpracování komplexní zprávy o odsouzeném; stejně tak řídí pracovníky, kteří se podílejí na jejím zpracování. Následně řídí i tvorbu samotného programu zacházení včetně vytvoření podmínek pro jeho plnění. Sám se také podílí na realizaci minimálně jedné aktivity v rámci programu zacházení. (Hála, 2005) Mezi aktivity, které sám vede, patří zpravidla vzdělávací aktivity, skupinová a individuální práce s odsouzenými. Do jeho působnosti nespádají pouze odsouzení, ale také vězeňský personál, včetně ředitele, pro kterého zastává funkci poradce z hlediska pedagogiky. V rámci každodenního života ve věznici se účastní pořádkových kontrol na celách odsouzených (Zákon č. 169/1999 Sb., 1999).

#### **3.2 Sociální pracovník**

V programu zacházení nachází sociální pracovník své uplatnění při tvorbě komplexní zprávy a to konkrétně při zpracování sociálního posudku odsouzeného, na jehož základě je následně zpracováván program zacházení. Pozornost



sociálního pracovníka je zaměřena primárně na pomoc odsouzenému s přechodem do běžného života s cílem co možná nejvíce minimalizovat riziko jeho návratu do výkonu trestu. Proto je také sociální pracovník často v kontaktu s odsouzeným i po jeho propuštění (Kujevská, Dundrová, 2012). Pomoc odsouzenému ze strany sociálního pracovníka je různorodá. Dle své profesní odbornosti slouží jako poradce v oblasti sociálně-právní, spolupracuje s dalšími orgány (městské úřady, azylové domy, úřady práce, apod.), aktivně se podílí na plnění programu zacházení, zejména ve smyslu informátora a vzdělávajícího pracovníka pro odsouzené, dále také řeší konkrétní sociální problémy odsouzených. Sociální pracovník je také nápomocen ve věcech rodiny, snaží se pomoci udržet kontakt mezi odsouzeným a jeho rodinou nebo blízkými osobami. Spolu s vychovatelem se podílí na náplni volného času odsouzených, zejména je přítomen na výletech nebo vycházkách, nebo také na společných aktivitách (Hála, 2005).

### **3.3 Psycholog**

Obdobně jako sociální pedagog, tak i psycholog se na programu zacházení podílí zejména ve fázi tvorby komplexní zprávy, kde přikládá svůj posudek na odsouzeného vypracovaný zpravidla na základě uskutečněného psychologického vyšetření formou rozhovoru. Spolupráce vychovatelů a psychologů nastává nejčastěji u odsouzených s problémem, na který vychovatel sám nestačí, ať už se jedná o problémy vzniklé a probíhající v rámci věznice, nebo také o problémy týkající se rodinných vztahů, nebo osobní problémy (Matoulek, Sejkorová, 2011).

Stejně jako je speciální pedagog poradcem ředitele v oblasti pedagogiky, je i psycholog poradcem ředitele pro oblast psychologie. Psycholog ve věznici je nepostradatelným členem týmu: jeho práce je primárně směřována na odsouzené, slouží však také vězeňskému personálu a jeho potřebám. Mimo výše vyjmenované funkce je psycholog pracovníkem, který spolurozhoduje o přijímání nových pracovníků, tedy účastní se výběrových a přijímacích řízení. Dále má významnou úlohu v hodnocení jednotlivých pracovníků a jejich kariérního růstu, ale i při udílení sankcí (Zákon č. 169/1999 Sb., 1999).

### 3.4 Vychovatel

Za nejdůležitějšího člena týmu z hlediska výchovné práce s odsouzenými můžeme považovat právě vychovatele. Jeho úkolem je, jak tvrdí Sochůrek (2008, s. 26) „komplexní výchovná, vzdělávací, diagnostická a preventivní činnost zaměřená na celkový rozvoj osobnosti a na socializaci, resocializaci a reedukaci včetně cílených opatření k optimalizaci vzdělávacího procesu odsouzených a realizaci protidrogové požadavky.“

Hála (2005) spatřuje hlavní smysl práce vychovatele v jeho pomoci odsouzenému k uvědomění si trestného činu, který spáchal a přijetí vlastní viny za něj. Následně by měl vychovatel odsouzeného vést ke změně dosavadního způsobu života. Na těchto úkolech by měl vychovatel pracovat spolu s psychologem. Autor dále klade apel na kvality vychovatele, když uvádí, že právě na kvalitách vychovatele závisí sama úspěšnost resocializace. Každý vychovatel má „své“ odsouzené, kteří mu byli svěřeni do péče, a se všemi těmito odsouzenými se zná osobně. Stejně tak zná atmosféru v jemu přiřazené skupině odsouzených, tato skupina by měla čítat přibližně dvacet odsouzených na jednoho vychovatele.

Evropská vězeňská pravidla (2006), která jsou doporučujícím dokumentem, vydaným v gesci Výboru ministrů členských států EU, zahrnují mimo jiné povinnosti vězeňského personálu, mezi nimiž můžeme nalézt pravidla typu dodržování jak profesní tak i osobní etiky ve vztahu k práci s odsouzenými; každý by měl pracovat tak, aby bylo evidentní, že zná účel a smysl vězeňství. K tomu by pracovníky mělo vést vedení věznice. Evropská vězeňská pravidla také kladou důraz na osobnost vězeňského pracovníka, kdy by měl svou osobností, chováním a jednáním být příkladem pro odsouzené a pracovat tak, aby je pozitivně ovlivňoval a zároveň si u nich získal respekt.

Také pro výběr vězeňského personálu jsou ustanovena pravidla, která se mimo jiné zaměřují i na osobnost přijímaného pracovníka, na jeho bezúhonnost, profesionalitu, lidský přístup. Dále také evropská pravidla berou v potaz náročnost vykonávané práce a zahrnují odměnu za práci, která by dle nich měla být dostatečná natolik, aby přitahovala potencionální pracovníky k výkonu této práce, a zároveň si schopné a vhodné pracovníky udržela. Nalezneme zde také výcvik a vzdělávání personálu, kdy před nástupem je personál povinen projít výcvikem, na

nějž navazuje zkouška. Vedení věznice je také povinno zajistit pracovníkům další vzdělávání a umožnit profesní růst či rozvoj (Evropská vězeňská pravidla, 2006).

Z výše uvedeného je zjevné, že Výbor ministrů si je vědom náročnosti vykonávané práce a prozatímní nedokonalosti systému vězeňství, včetně systému personálního zajištění věznic a jejich odměňování. Níže v této práci v návaznosti na uskutečněné rozhovory se k těmto odstavcům ještě vyjádřím.

## **4 Program zacházení jako nástroj práce s vězněnými osobami**

Jak již bylo naznačeno v kapitole 1, program zacházení je klíčovým prostředkem výchovné práce s odsouzeným. Dříve byl užíván pojem resocializační program, z čehož lze vyvodit hlavní cíl tohoto programu, kterým je náprava, nebo konkrétněji převýchova odsouzeného (Mařádek, 2003). Dále budu používat novější označení „program zacházení“.

Program zacházení je vytvářen pro každého odsouzeného, jehož délka trestu je vyšší než tři měsíce. Je to „základní forma cílevědomého a komplexního působení na odsouzeného ve výkonu trestu odnětí svobody, slouží zejména k jejich vedení a k přijetí odpovědnosti za spáchaný trestný čin a naplňování účelu trestu.“ (Vězeňská služba České republiky, ©2019).

Hála (2005) klade programu zacházení za cíl snížit riziko recidivy odsouzeného po propuštění a zvýšit šance odsouzeného, zařadit se do majoritní společnosti. Tohoto cíle spolu s odsouzenými se snaží dosáhnout i vězeňský personál, který prostřednictvím výzev, které jsou pro odsouzeného společensky hodnotné a osobně blízké, usiluje o motivaci odsouzeného. Zakotvení programu zacházení najdeme v ustanovení § 41 zákona o výkonu trestu odnětí svobody.

Na zpracování komplexní zprávy o odsouzeném, která se vždy zpracovává v době, kdy je odsouzený umístěn na nástupním oddělení, a která slouží jako výchozí bod programu zacházení, se v ideálním případě a velmi často podílí speciální pedagog, psycholog, sociální pracovník a vychovatel spolu s lékařem. K vypracování programu zacházení napomáhá program SARPO, který je obsažen ve vězeňském informačním systému. Tento program dokáže vyhodnotit hrozící rizika pro odsouzeného, jeho potřeby, dokáže vygenerovat, na jaké oddělení má být odsouzený umístěn, včetně stupně zabezpečení (Černíková, 2008), (Vězeňská služba České republiky, ©2019).

Česká republika má sjednocený systém zásad a pravidel, týkajících se programu zacházení. Při jeho zpracovávání zaměstnanci vycházejí z komplexní zprávy o odsouzeném a přihlížejí k faktorům, jako délka trestu odnětí svobody, osobnostní charakteristika, k tomu, jak se odsouzený projevuje, včetně charakteru

spáchané trestné činnosti v době, kdy je odsouzený na nástupním oddělení (Vězeňská služba České republiky, ©2019).

Důležitým pramenem právní úpravy pro tuto problematiku je vyhláška Ministerstva spravedlnosti č. 345/1999 Sb., kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody. Novelizace Řádu o výkonu trestu odnětí svobody proběhla naposledy roku 2017.

V nezměněném stavu zůstalo členění aktivit na aktivity pracovní, vzdělávací, zájmové, speciálně výchovné a na oblast utváření vnějších vztahů. Tyto aktivity jsou součástí PZ. Oproti tomu byly změněny popisy konkrétních typů aktivit, přičemž největší proměnou prošly speciálně vzdělávací aktivity (Vězeňská služba České republiky, ©2019), (Vyhláška č. 345/1999 Sb.).

## **4.1 Aktivity programu zacházení**

Při popisu aktivit programu zacházení vycházím primárně z vyhlášky č. 345/1999 Sb., dále také z webových stránek Vězeňské služby České republiky.

### **Pracovní aktivity**

Do pracovních aktivit je zahrnuto zaměstnávání odsouzených v době výkonu trestu, dále práce, která je nezbytná pro chod věznice, a pracovní terapie, kterou vede odborný personál věznice.

Z pedagogického a výchovného hlediska jsou pracovní aktivity do programu zacházení zařazovány pro budování vztahu odsouzeného k práci za odměnu a zároveň je to prostředek k plnění základních lidských potřeb. V praxi se nejčastěji setkáváme právě s prací, která je vykonávána v rámci chodu věznice, např. uklízení prostor věznice, výpomoc v kuchyni, menší brigády. Jedná se tedy o zásadní výchovný nástroj, který je využíván pro všechny odsouzené, přičemž jsou všichni povinni se těchto aktivit v různé míře účastnit, vyjma odsouzených starších 65 let a těch, jimž práci neumožňuje fyzický nebo zdravotní stav.

### **Vzdělávací aktivity**

Do vzdělávacích aktivit patří vzdělávání, které může být zaštitěno nebo přímo realizováno odborným učilištěm, dále vzdělávání, které řídí sama věznice prostřednictvím svých zaměstnanců, a vzdělávání formou korespondenčních

kursů. Tyto kursy mohou být realizovány ve všech stupních vzdělávání (od základního po vysokoškolské).

Pedagogické a výchovné hledisko na vzdělávací aktivity pohlíží jako na stěžejní prvek při nápravě odsouzených od nepaměti. Dříve spočívaly vzdělávací aktivity převážně v získání gramotnosti odsouzeným. Dnes, kdy negramotnost téměř vymizela, jsou tyto aktivity zaměřeny spíše na prohlubování znalostí a dovedností.

### **Zájmové aktivity**

Tyto aktivity mohou mít formu jak individuálních, tak skupinových činností, přičemž tyto aktivity organizují a také reálně vedou zaměstnanci, kteří mají v dané oblasti patřičné vzdělání, či k ní mají osobní vztah. Jako příklad můžeme uvést kroužek hudební, pěstování, vaření, ale také šachy, stolní tenis, nebo společenské hry.

Tyto aktivity si kladou za cíl v první řadě zaplnit čas, který tráví odsouzený ve věznici, a to činnostmi, která je smysluplná, udržuje odsouzeného v psychické i fyzické kondici a buduje vztah ke kultuře.

### **Speciálně výchovné aktivity**

Mezi tyto aktivity řadíme aktivity, které jsou přímo organizovány a vedeny odborným personálem věznice, konkrétně se jedná o aktivity terapeutické, právní, sociální, psychologické a speciálně pedagogické.

Tyto aktivity organizují a vedou primárně pedagogové, psychologové a terapeuti. Patří mezi ně například arteterapie, výcvik sociálních dovedností, poradenství v oblasti hledání práce, trénink zvládání agresivity atd.

### **Oblast utváření vnějších vztahů**

V této oblasti hraje hlavní roli sociální pracovník, který organizuje a vede aktivity, které přispívají k pomoci odsouzenému ve vlastní nápravě, vedou jej k řádnému životu a soběstačnosti po opuštění věznice. Tyto aktivity jsou zařazeny do programu pro všechny věznice i oddělení, nejčastěji jsou však využívány na oddělení s odsouzenými, kteří mají poruchy chování, duševní poruchy, poruchy osobnosti a jiné. Za hlavní cíl si tyto aktivity kladou snížení rizika opakování trestné činnosti a tedy snížení nebezpečnosti odsouzených pro společnost; personál se při nich snaží odsouzeného motivovat ke změně a nápravě jeho

chování. Jsou zařazovány zejména u odsouzených, jejichž trest je střednědobý či dlouhodobý, a mohou mít dva rozměry: v prvním případě se jedná o aktivity, jejichž cílem je pomoci odsouzenému udržet si sociální zázemí a kontakt s blízkými; ve druhém případě to jsou aktivity, které jsou orientovány na přípravu odsouzených na život po opuštění věznice. Tyto aktivity nabývají na větším významu v dnešní době, kdy společnost a zejména technika jde rychle vpřed (Biedermanová, Petras, 2011), (Zákon č. 169/1999 Sb., 1999), (Vězeňská služba České republiky, ©2019).

Novelizace vyhlášky o řádu výkonu trestu odnětí svobody z roku 2015 také zavedla dělení programů zacházení v závislosti na míře hrozících rizik. Ustanovení § 36a vyhlášky dělí tyto programy na program minimálního zacházení, program standardního zacházení, program speciálního zacházení, program výstupního zacházení. Odsouzenému je tedy nabídnuto několik variant programu zacházení, pakliže si žádnou z nabízených variant nevybere, nebo odmítne jednu z variant potvrdit svým podpisem, je mu stanoven program minimálního zacházení (Vězeňská služba České republiky, ©2019), (Vyhláška č. 19/2015, 2015).

Vyhodnocování plnění programu zacházení zajišťuje vychovatel společně s odsouzeným. Vyhodnocování programu zacházení slouží zejména ke kontrole a případnému následnému odměňování, dále také k jeho aktualizaci, na níž se podílí opět vychovatel spolu s odsouzeným. Aktualizace v tomto smyslu neznámá pouze upravení stávajícího programu zacházení, ale také je na základě hodnocení možné odsouzeného přeargovat do jiného programu zacházení. Hodnocení programu zacházení také slouží jako podklad, z kterého může vycházet rozhodnutí a přeargování odsouzeného do věznice s jiným stupněm zajištění. Každé jednotlivé hodnocení následně tvoří komplexní hodnocení, které sehrává velkou roli například u soudu, rozhodujícího o podmíněném propuštění z výkonu trestu. Vyhodnocování programu zacházení se provádí jednou za dva až šest měsíců dle typu věznice. (Vězeňská služba České republiky, ©2019), (Biedermanová, 2011).

Hlavním smyslem programu zacházení je předcházení recidivy ze strany odsouzených při návratu do společenského života na svobodě. Právě program zacházení je hlavním nástrojem, který by měl vést k dosažení tohoto cíle. Tuto skutečnost by měli zohledňovat všichni, kteří se na tvorbě a realizaci programu zacházení podílejí. Zároveň by se měli snažit o dosažení změny osobního pojetí,

hodnot a chování u odsouzených. Ukázka toho, jak takový program zacházení v praxi vypadá, je v příloze č. 4.



## 5 Zátěžové aspekty výkonu pomáhajících povolání

V této části diplomové práce se nejprve zaměřím na pojem pomáhající profesí, následně se budu věnovat zátěži a stresu, které na pomáhající profese působí a které mohou vyústit až v syndrom vyhoření; dále pak popíši pracovní spokojenost a motivaci k práci.

### 5.1 Pomáhající profese

Pokud budeme zkoumat historii pomáhajících profesí, zjistíme, že pomáhající profese tu jsou přinejmenším tak dlouho, jako civilizace sama. Od momentu, kdy si lidé mezi sebou začali pomáhat, přes období, kdy téměř veškerou pomoc zajišťovala náboženská společenství, která nejen dávala řád a dohlížela na jeho dodržování, ale také pomáhala potřebným. Pomáhající povolání obdobně jako ostatní povolání mají svou jistou odbornost a současně jsou založeny na vztahu mezi tím, kdo pomoc vyhledá, a tím, kdo ji poskytuje. Ústředním posláním těchto povolání tedy je pomoc lidem, kteří se nacházejí v nelehkých existenčních situacích. Baštecká (2009, s. 93). Toto tvrzení následně potvrzuje i Géringová (2011, s. 21), která spatřuje diverzitu pomáhajících povolání vůči jiným profesím primárně v zapojení osoby pomáhajícího do pomáhajícího procesu a v navázání vztahu s klientem.

Pomáhající profese, nebo pomáhající povolání, anglicky také *helping professions*, je „souhrnný název pro veškeré profese, jejichž teorie, výzkum a praxe se zaměřují na pomoc druhým, identifikaci a řešení jejich problémů a získávání nových poznatků o člověku a jeho podmínkách k životu, tak aby pomoc mohla být účinnější.“ (Hartl, Hartlová, 2015, s. 185). Do skupiny pomáhajících povolání neřadíme pouze lékaře, psychology, ale také sociální pracovníky, speciální pedagogy, vychovatele a další.

Na základě těchto tvrzení tedy můžeme souhrnem říci, že stejně jako každé povolání i pomáhající povolání mají svá specifika – svou odbornost, svou odbornou literaturu a své specialisty obdobně jako ostatní povolání. To, co pomáhající povolání odlišuje od jiných, je důležitost vybudování, udržení i ukončení vztahu mezi pomáhajícím a osobou, které je pomoc poskytována. K tomuto vybudování, udržení i ukončení je nutné, aby pomáhající zapojil svou

osobnost, tedy aby poskytl své já. V tom spatřuji největší úskalí a vnímám riziko nebezpečných situací, které mohou v této souvislosti nastat; stejně tak dobře zde ovšem může dojít k seberealizaci, motivaci a sebeuplatnění.

## 5.2 Stres a zátěž u pomáhajících profesí

V názvu této subkapitoly jsem úmyslně použila dva pojmy, jimiž jsou **stres** a **zátěž**. Se stresovými a zátěžovými situacemi se v běžném životě i pracovním procesu setkávají téměř všichni lidé, někteří méně, jiní více. Nezáleží přitom pouze na charakteru vykonávaného povolání, ale také na samotné osobě pracovníka a jeho osobnostních kvalitách. Lze však přijmout závěr, že u pomáhajících profesí jsou stresové a zátěžové situace častější a náročnější.

Někteří odborníci se vyjadřují o zátěži a stresu jako o synonymech, např. Štikar, Rymeš (2003), jiní tyto dva pojmy od sebe vzájemně odlišují. Já se přikláním spíše k jejich odlišení, ačkoli jsou oba pojmy úzce spojeny a v mnohém se prolínají. Přikláním se tedy spíše k tvrzení, že stres je zvláštním druhem zátěže; s pojmem „stres“ se v běžné praxi setkáváme častěji. Dále krátce nastíním pojem stres a odůvodním, proč a čím se liší od zátěže, a poté se budu více věnovat pojmu zátěže pro jeho obecnější význam.

### 5.2.1 Stres

Etymologie slova stres je složitější, toto slovo pochází původně z latinského slova *striggere*, což v překladu znamená „stlačovat“ nebo „utahovat“. Anglický pojem *stress* je následně odvozen od pojmu *estrecier* (*estrecier* je dovozen ze slova *striggere*), který nese význam nutit, či přinutit. Nastíněná etymologie pojmu umožňuje stres charakterizovat jako vystavení člověka silám a tlakům, které na člověka působí (Melgosa. 2001). Dle Selyeho je stres „nespecifickou reakcí organismu na jakýkoli požadavek prostředí, např. na jeho změnu. Je to stereotypní, fylogeneticky stará adaptační reakce, původně připravující organismus na fyzickou aktivitu, např. na boj nebo na únik“ (Baštecká, Goldman, 2001, s. 241). Autoři Paulík (2017) a Křivohlavý (2001) se shodují v označení stresu jako stavu nebo situaci, jejichž intenzita je vyšší než schopnosti jedince pro zvládnutí dané situace.

Výše zmíněné definice stresu jsou negativně laděné, avšak je důležité zmínit, že stres nemusí mít na jedince nutně pouze negativní dopad. Například u Vágnerové (2004) a Křivohlavého (2001) najdeme dělení stresu na *eustres* a *disstres*. Pojem *eustres* se používá ve smyslu pozitivního stresu, jeho významem pro člověka je aktivizace a stimulace. Má dobrý vliv na sebedůvěru člověka a také mu pomáhá překonávat sama sebe. Naproti tomu pojem *disstres* je chápán jako negativní stres, kdy je člověk vystaven stresové situaci, na jejíž vyřešení nemá dostatek schopností, dovedností, znalostí apod.

Dalším dělením stresu může být dělení na *hyperstres* a *hypostres*: toto dělení je založené na síle působícího stresu. *Hyperstres* můžeme popsat stejně jako *disstres*, o němž je pojednáno výše. *Hypostres* jako protiklad k *hyperstresu* je stres, který není ohrožující. Jedinec se s ním dokáže dost dobře a během krátké doby vyrovnat (Křivohlavý, 1994).

### **5.2.2 Zátěž**

„Zátěž je možno chápat jako porušení rovnováhy mezi vnitřním stavem systému a jeho vnějším okolím (prostředím), jež lze označit jako systém vnější.“ (Rymeš, Štikar, Riegel a Hoskovec 2003, s. 73). Shrnutí rozdílů mezi pojmy stres a zátěž najdeme např. u Hladkého a Židkové (1999). Zátěž popisují jako univerzální pojem, který obsahuje veškeré nároky a požadavky, které jsou od jedince očekávány. To, jak se jedinec s těmito požadavky vypořádá a jak je vnímá, závisí na jeho vlastnostech a na konkrétní situaci. Stres je druhem, typem, formou zátěže, pro kterou jedinec nemá dostatečnou kapacitu. Takovou stresovou situaci pak jedinec prožívá negativně, je pro něj obtížně zvládnutelná, nebo ji dokonce vůbec nezvládne.

#### **Pracovní zátěž**

Mám za to, že pracovní zátěž je zapotřebí vnímat a popisovat komplexně, nikoli pouze z jednoho hlediska tak, jak to činí mnoho autorů ve svých publikacích, kdy píšou o konkrétní profesi a následně se soustředí pouze na jednu oblast pracovní zátěže, nejčastěji na zátěž psychickou. Proto zde dále popíši pracovní zátěž biologickou, fyzickou a psychickou.

## **Biologická zátěž**

Biologickou zátěží rozumíme zátěž, při které na organismus pracovníka působí fyzikální, biologické nebo chemické faktory. Biologická zátěž je u vychovatelů ve věznicích méně častá než například u zdravotnického personálu v nemocnicích. Zdravotní sestry nebo lékaři přicházejí do kontaktu častěji s různými chemickými látkami nebo s krví a jiným biologickým materiálem pacientů. Avšak i vychovatel ve věznici může čas od času přijít do kontaktu s chemickými či biologickými činiteli ze strany odsouzených a je tak vystaven biologické zátěži; jako navazující sekundární zátěž pak přistupuje i zátěž psychická, které může být způsobena právě výše zmíněným činiteli (Hladký, Žídková, 1999). Matoušek (2003) a Hošek (1999) upozorňují, že biologickou zátěží může být působení tepla nebo chladu působícího na pracovníka na pracovišti. Teplo nebo zima uvádějí lidský organismus do nepohody a jsou tedy pro pracovníka zátěžové. Hošek (1999) dále ještě zmiňuje, že působící teplo jedinec snáší lépe než zimu.

## **Fyzická zátěž**

Fyzickou zátěží rozumíme takovou zátěž, která působí přímo na fyzické tělo jedince, na svalovou soustavu, kardiovaskulární a dýchací systém. Fyzická zátěž ohrožuje celé tělo jedince, může docházet k úrazům, ale stejně tak k selhání organismu. Časté je navázání psychické zátěže na fyzickou zátěž, obdobně jako je tomu u zátěže biologické (Hladký, Žídková, 1999).

Důsledky, které má na pracovníka fyzická zátěž, jsou vícečetné. Kromě navázání psychické zátěže na fyzickou a zvýšení možného počtu úrazů, k nimž může docházet, můžeme mluvit o dlouhotrvajících problémech s páteří, klouby, svaly, což je často způsobeno opakovaným, jednostranným zatěžováním určité oblasti lidského těla (Tuček, Cikrt, Pelcová, 2005).

Zdárným příkladem je sezení u počítače, kdy je zatěžována nejvíce páteř, s kterou následně pracovníci pracující u počítače mají potíže. V této souvislosti můžeme uvést jako další častý následek fyzické zátěže únavu.

## **Psychická zátěž**

Psychickou zátěž je možné definovat jako reakci jedince a to, jak dokáže zpracovat nebo jak se umí vyrovnat s požadavky, které jsou na něj kladeny, a vlivy, které na něj působí, a to jak z životního, tak i z pracovního prostředí.

Prostředím zde není myšleno pouze prostředí pracoviště, ale také společenské vztahy, požadavky na jedince ohledně jeho chování a události, které nastanou. Vesměs tedy naprosto vše, co člověka obklopuje (Rymeš, Štikar, Riegel a Hoskovec, 2003).

Dále Rymeš a kol. (2003) rozlišuje tři typy psychické zátěže, a to zátěž:

- **senzorickou**, při níž jsou kladeny požadavky na činnost smyslových orgánů,
- **mentální**, při níž jsou kladeny požadavky na zpracování informací, přičemž tyto požadavky jsou náročné na pozornost, paměť, fantazii, myšlení a rozhodování,
- **emoční**, při níž jsou kladeny požadavky, které vyvolávají u jedinců emotivní odpověď. Někdy je emoční zátěž odznačována také jako psychosociální stres.

Negativní následky psychické zátěže se nejčastěji projevují neurotickými příznaky a problémy pohybového aparátu pocházejícími od páteře. Z dlouhotrvající psychické zátěže se mohou vyvinout velmi závažné poruchy zdraví. V mnoha případech se u psychicky zatěžovaných jedinců spustí psychosomatické onemocnění, jako např. srdeční onemocnění, které může vyústit v infarkt myokardu, vysoký krevní tlak, vředová onemocnění a další (Tuček, Cikrt, Pelcová, 2005).

Vychovatel ve věznici může být tedy vystaven zátěži biologické, fyzické i psychické. Z povahy profese se dá předpokládat, že nejvíce se jeho zatížení bude podílet právě zátěž psychická, avšak jak je již zmíněno výše, není možné opomenout ani zátěž fyzickou a biologickou, a je tedy nutné vnímat pracovní zátěž vychovatele komplexně. Nejvýstižněji a nejúplněji uvádí zátěžové, resp. stresové pracovní faktory, které lze nejvíce aplikovat na profesi vychovatele ve věznici, Křivohlavý (2001):

- malá množství kompetencí vůči vysokým požadavkům – tzn., že na pracovníka jsou kladeny vysoké požadavky, avšak možnost ovlivňování ze strany pracovníka je malá,
- vztahy na pracovišti – vztahy na pracovišti mohou být dobré a dochází k sociální podpoře mezi pracovníky. Naopak také mohou být tyto

vztahy narušeny, nebo být dokonce konfliktní, a to jak mezi spolupracovníky, tak i mezi vedením a podřízenými,

- nevhodné pracovní prostředí – zde jsou myšleny nepříjemné pracovní podmínky jako například vysoká míra hluku nebo práce ve velkém teple či naopak zimě, znečištěné ovzduší, prostředí apod.,
- čas na práci – na určitý úkol nebo na určitou práci nemá pracovník dostatečný čas,
- odpovědnost – pro kterou pracovník nemá dostatek kompetencí,
- pravomoc pracovníka – pracovník nemá jasně stanovené hranice nebo limity pro zadaný úkol, nemá dostatek informací k tomu, co může nebo nemůže dělat,
- zpětná vazba – pracovník nedostává informace o hodnocení své vykonané práce, nebo toto hodnocení vůbec neprobíhá,
- nadměrná snaha o kariérní růst – zde je myšlena taková snaha, která z nějakého důvodu nemůže být naplněna,
- mezilidský kontakt – buď jeho nedostatek (pracovník většinu pracovní doby sám, mimo kolektiv lidí), nebo naopak jeho vysoká míra (pro pracovníka v práci kontakt s lidmi nevyhnutelný); pro někoho může být zátěžová/stresová první varianta, pro někoho druhá,
- dlouhotrvající neshody – tento faktor má dlouhotrvající charakter, může se jednat například o negativní rivalitu mezi spolupracovníky, šikanu na pracovišti, nebo také ignoraci pracovníka ze strany vedení nebo kolegů (Křivohlavý, 2001).

### **5.2.3 Zvládání zátěže a stresu**

Se zátěží i stresem, jak životním tak i pracovním, se jedinec může vyrovnávat různě. Někdo se věnuje intelektuálním činnostem, čtení, meditaci, jiný naopak preferuje činnost fyzickou – sport. Z podstaty člověka plynou však dva základní mechanismy, které spouští obrannou reakci vůči stresu a zátěži. Jimi jsou útok a únik. Tyto reakce mají vést k tomu, aby organismus jedince znovu dospěl k psychické vyrovnanosti a pohodě.

## Útok

Pokud jedinec volí útok jako svou obrannou reakci vůči stresu a zátěži, jedná se o aktivní obranu, respektive boj s nepříjemnou situací. Tento boj může jedinec bojovat přímo se zdrojem, o kterém se domnívá, že ho ohrožuje, nebo tento boj může svádět s náhradním objektem. Nakonec boj může podstupovat i sám se sebou, takový boj se poté často projevuje jako sebeobviňování, používá se také pojem autoagrese – tedy agrese vedená proti sobě samému (Vágnerová, 2004).

## Únik

Jedná se o útěk před situací, která na jedince působí jako situace, která nemá řešení. Útěk zde může mít více podob, může se jednat o doslovný útěk, nebo o vzdání se odpovědnosti, její přenesení na někoho jiného, nebo např. odstoupení ze své pozice (Vágnerová, 2004).

Strategie útěku a úniku je přirozeným biologickým mechanismem, který se spouští mimovolně; stejně tak si mezi těmito strategiemi může jedinec vědomě vybírat a volit. Vědomé vybírání strategie pak označujeme jako **coping**.

**Coping** (lze do češtiny přeložit jako zvládání) je tedy vědomý výběr strategie. K volbě dochází po zvážení dané situace a po zvážení a vyhodnocení vlastních zkušeností a možností. K tomu této volbě jedince motivuje nepříjemnost stresové situace, kterou chce změnit ve svůj prospěch. Vágnerová (2004) uvádí dvě formy copingu:

- **řešení problému** – jedinec má představu, že problém má řešení a že je tohoto řešení schopen. Tato strategie spočívá v tom, že jedinec nejprve vymezí problém a následně hledá možnosti řešení, při kterém vyhodnocuje poměr mezi tím, kolik energie do řešení problému musí vložit, a co může získat,
- **udržení subjektivní pohody** – jedinec má představu, že problém nemá řešení, a k tomu aby jedinec znovu dosáhl psychické pohody, musí změnit svůj postoj, nikoli problém, například smíření se se situací.

To, kterou strategii jedinec volí, nezáleží pouze na dané problémové situaci, ale také hrají roli vrozené vlastnosti, osobnost jedince, zkušenosti, kterých jedinec nabyl za celý svůj život. Většina dospělých lidí využívá obě popsané strategie. Strategie udržení psychické pohody a řešení problému obvykle jedinec používá vědomě. Oproti tomu stojí **obránné mechanismy**, které často probíhají

samovolně. Tyto mechanismy uvádí Vágnerová (2004) a jsou jimi například fantazie, popření, rezignace, vytěsnění a další.

Reakce na pracovní zátěž můžou být kromě všech výše uvedených také další, např. vyčerpanost, netečnost, neuspokojení atd. Následkem těchto reakcí může být u pracovníka syndrom vyhoření (tzv. *burnout syndrom*).

### 5.3 Syndrom vyhoření

Pojmy syndrom vyhoření, anglický ekvivalent *burnout syndrom*, někdy také vyhasnutí je možné používat *promiscue*. V této práci budu nejvíce pracovat s označením syndrom vyhoření, který se v české psychologii uchytil nejvíce a nejlépe vystihuje danou problematiku.

Označení „syndrom vyhoření“, byť byl jev popsán již dříve, se začalo používat teprve ve druhé polovině dvacátého století. V tomto období odborníci – lékaři a psychologové se začali o tuto problematiku zajímat a pojmenovali ji (Kebza, Šolcová, 2003). Výstižnou metaforu používá Honzák (2018), který přirovnává syndrom vyhoření ke svíčce, která může být zapálena z obou stran; pokud zapálíme svíčku z obou stran najednou, poskytne nám dvakrát více světla, ale vyhoří za dvakrát kratší dobu.

O syndromu vyhoření pojednává dále například Matoušek (2003), který popisuje syndrom vyhoření jako souhrn charakteristických projevů a příznaků, které jsou následkem nezvládnuté pracovní zátěže. Konkrétněji se vyjadřuje Venglářová (2007), která má za to, že se jedná o naprosté vyčerpání jak psychické, fyzické, tak i emocionální; jako příčinu tohoto stavu uvádí – stejně jako Matoušek – nezvládnutí pracovní zátěže.

Za nejrizikovější povolání pro rozvoj syndromu vyhoření jsou považovány právě pomáhající profese, kdy pracovníci pracují s jinými lidmi a do této práce projikují sami sebe, svou osobnost. Pracovníci pro klienty nepřinášejí jen své dovednosti a znalosti, ale přináší také soucit s nimi nebo jejich trápením a empatii vůči nim (Honzák, 2018). *Burnout syndrom* se však týká i jiných profesí a postihuje také lidi v jejich osobních životech, například lidi nadšené pro nějaký sport či koníček, děti, starající se dlouhodobě o své nemocné rodiče apod. Pro potřeby této diplomové se ovšem zaměřím právě na syndrom vyhoření v rámci profese.



### 5.3.1 Projevy a fáze syndromu vyhoření

Člověk, který vykazuje známky syndromu vyhoření, se potýká s nepříjemnými myšlenkami a nepříjemnými pocity. Můžeme na něm pozorovat, že se chová tzv. emocionálně chladně až apaticky vůči jiným lidem, zejména spolupracovníkům, klientům, svým blízkým. Problémy ostatních lidí ho nezajímají, není vůči nim empatický, ale naopak lhostejný až averzní. Fyzicky se cítí nadmíru unavený, pociťuje únavu celého těla. Obrazně řečeno, cítí se jako prázdná krabice a duševně se nachází na jejím dně (Křivohlavý, 1998).

Kebza a Šolcová (2003) rozděluje projevy syndromu vyhoření na projevy **fyzické** a **psychické**. Mezi **fyzické projevy** se řadí slabost až malátnost, ochablost, vyčerpání, bolesti zad, hlavy nebo pohybového aparátu, oslabená imunita, poruchy příjmu potravy, poruchy spánku a další.

Mezi **psychické projevy** patří pocit strachu, beznaděje, prázdnoty, bezmoci, ztráta motivace, ztráta schopnosti sebeovládání, nadšení a další (Kebza, Šolcová 2003).

Syndrom vyhoření nepřichází ze dne na den. Je to proces, který probíhá po delší časový úsek (měsíce, častěji roky). Jak jsem již zmínila, jedná se o dynamický proces, nikoli neměnný stav. Je to pochod, který se vyvíjí a má několik fází, přičemž až při poslední fázi se doslova jedná o vyhoření (Kebza, Šolcová, 2003).

Edelwiche a Brodsky popisují proces syndromu vyhoření v pěti fázích. První fázi označují jako **nadšení**, při této fázi je jedinec nadšený, je kreativní a je pln očekávání (často nereálných), upřednostňuje práci před svými zájmy a potřebami. Druhou fází je **stagnace**, u pracovníka dochází k uvědomění, začíná pociťovat své limity a začíná si uvědomovat, že ne všechny cíle jsou splnitelné. Po stagnaci následuje fáze **frustrace**, v této fázi se pracovník začíná ptát jaký smysl má práce, kterou dělá. Zde se mohou objevit prvotní psychické a fyzické projevy. **Apatie** – čtvrtá fáze – přichází po frustraci, která již nějakou dobu trvá a pracovník neměl dostatečný vliv na frustrující situace. Zde již projevy syndromu vyhoření vrcholí, pracovník vnímá svou práci pouze jako způsob získání peněz. Poslední fází je **vyhoření** (Kebza, Šolcová, 2003).

Syndrom vyhoření není radno podceňovat, jeho následky jsou vážné a nebezpečné. Definice zdraví dle WHO uvádí, že „zdraví je stav komplexní

fyzické, duševní a sociální pohody a ne pouze nepřítomnost nemoci“ (WHO, ©2019). Ačkoli syndrom vyhoření postihuje člověka ve všech vyjmenovaných složkách osobnosti, nejedná se o nemoc klasifikovanou podle Mezinárodní klasifikace nemocí (MKN-10, 2018). Přesto medicína existenci syndromu vyhoření reflektuje, najdeme jej v kapitole „faktor ovlivňující zdravotní stav a kontakt se zdravotnickými službami“ (MKN-10, 2018, s. 809). Případná léčba syndromu vyhoření však není hrazena z veřejného zdravotního pojištění (právě z důvodu, že se dle MKN nejedná o nemoc); pro postiženého tak může být obtížné, někdy až nemožné se k léčbě dostat, proto je více než žádoucí prevence.

### **5.3.2 Možnosti předcházení syndromu vyhoření**

Léčba syndromu vyhoření spadá spíše do medicíny a psychologie. Vzhledem k výše popsané situaci ohledně léčby této „nemoci“ je podstatné se zaměřit na prevenci. Obecně lze prevenci syndromu vyhoření rozdělit na tu prevenci, která se týká jedince, tedy pracovníka, který je syndromem vyhoření ohrožený, a tu, která se soustřeďuje na dané působící faktory, které mohou k syndromu vyhoření přispívat (Křivohlavý, 2001).

Prevence syndromu vyhoření u pracovníků může být pojímána dvojím způsobem: Jeden způsob je ten, kdy prevenci provádí sám pracovník ať vědomě či nevědomě. V pozitivním smyslu se jedná o pracovníkovy zájmy, záliby, rodinu, trávení volného času, můžeme zde mluvit také o duševní hygieně, zdravém životním stylu a další. V negativním smyslu se stává, že jedinec/pracovník si jako svépomoc zvolí léky, drogy, alkohol.

Druhý způsob je ten, který na pracovníkovi samotném závisí méně a odpovědnost přechází více na organizaci, nebo zaměstnavatele. Jedná se o tzv. externí možnosti. Mezi ně patří sociální opora, mezilidské vztahy, vzdělávání, supervize a další. Dále tyto vybrané externí možnosti prevence blíže zanalyzuji.

#### **Sociální opora**

Do sociální opory zahrnujeme všechny lidi pracovníkovi blízké, tedy rodinu, kolegy, přátele a další. Pokud má pracovník tuto oporu stabilní, je pro něj zvládání pracovní zátěže a stresu jednodušší (Křivohlavý, 1998). V pracovním prostředí jsou primárním zdrojem sociální opory spolupracovníci (Kupka, 2008), avšak ostatní zdroje nemůžeme opomíjet.

Za fundamentální funkce sociální podpory považuje Zacharová (2008) zpětnou vazbu, obrazně řečeno nastavení zrcadla, projevy empatie, naslouchání, pochvalu, podporování, spolupráci, pomoc.

Maroon (2012) vyzdvihuje smysl sociální opory na pracovišti. Jako hlavní přednost uvádí snižování napětí pracovníků tím, že si pracovníci mají komu (kolegům) říci o pomoc nebo radu, která jim je následně poskytnuta, a pokud ne, tak alespoň dojde k uvolnění nahromaděné negativní energie a své starosti a problémy má pracovník s kým sdílet.

Na vytváření sociální opory na pracovišti se může podílet vedení a pracovníci různým dílem. Náročné je vytvářet sociální oporu tam, kde spolupracovníci mezi sebou soupeří, nebo kde spolu kolegové přicházejí málo do kontaktu, nebo kde jsou natolik přetíženi prací, že na osobní kontakt nezbývá prostor ani čas. Stejně tak se sociální opora obtížně vytváří tam, kde kolektiv pracovníků není stálý a neustále se obměňuje takovým tempem, že se pracovníci nestihnou ani vzájemně poznat. Tyto překážky může řešit primárně nadřízený, který podmínky může změnit, upravit ve prospěch vytvoření sociální opory (Křivohlavý, 1998). Sociální opora je označována jako jeden z nejvýznamnějších způsobů prevence syndromu vyhoření zaměstnanců, proto by vedoucí pracovníci měli dbát na její vytvoření a udržení.

### **Mezilidské vztahy**

Mezilidské vztahy (ve smyslu vztahů mezi spolupracovníky) mohou být jedním z faktorů, majících vliv na vznik a nástup syndromu vyhoření. Mohou působit jako katalyzátor, ale také jako inhibitor a významný faktor prevence.

Výzkum prováděný na zaměstnancích v psychiatrických zařízeních prokázal pozitivní vliv dobrých vztahů mezi zaměstnanci a nadřízenými na spokojenost v práci zaměstnanců. Čím lepší vztahy byly mezi zaměstnanci a nadřízeným, tím spokojenější, otevřenější a loajálnější byli zaměstnanci (Pinesová a Masclochová in Maroon, 2012).

Ke zlepšování vztahů na pracovišti a předcházení vyhoření přispívá společné trávení času zaměstnanců i s nadřízenými. Dále také informovanost zaměstnanců o plánech, cílech, vizích, filosofii společnosti. Přispívá k tomu také možnost zapojení zaměstnanců, respektive možnost projevit svůj názor, nápad (Křivohlavý, 1998), (Maroon, 2012).

## **Vzdělávání**

Preventivně vůči vyhoření může působit také další vzdělávání nebo praktický výcvik dle zaměření profese, což je na mnoha pracovištích běžně praktikováno. Často je další vzdělávání povinné, z čehož pracovník může těžit – nejen, že získá vyšší kvalifikaci, ale často se to také odráží na jeho pracovním zařazení a výši finančního ohodnocení a nejrůznějších benefitů. Některé sektory, převážně ty, v nichž zaměstnanci pracují s lidmi, využívají seberoizující vzdělávání v podobě kurzů asertivity nebo komunikace, u pomáhajících profesí také často kurzy zaměřené cíleně na zvládání zátěže. Pines a Arosen in Křivohlavý (1998) uvádí, že vzdělávání by člověka nemělo připravit pouze na profesi samotnou, ale vzdělání by mělo člověka naučit také minimalizovat psychické vyčerpání.

## **Supervize**

Supervize je prokazatelně jeden ze způsobů prevence před vyhořením. Matoušek in Šik (2012, s. 14) tvrdí že „supervize je celoživotní forma učení, zaměřená na rozvoj profesionálních dovedností a kompetencí supervidovaných, při níž je kladen důraz na aktivaci jejich vlastního potenciálu v bezpečném a tvořivém prostředí. Ve vzájemné spolupráci mezi supervizorem a supervidovaným jde o společné hledání řešení v atmosféře důvěry, o rozvíjení sebereflexe vedoucí k pochopení dosud neuvědomovaných souvislostí, vztahů, pocitů a jejich odrazu v pracovní činnosti.“ Funkcí supervize je pracovníky vzdělávat, podporovat je a řídit (Bártlová, 2007).

Konkrétněji se zaměřuje na supervizi u pomáhajících profesí Úlehla (1999), který chápe supervizi jako nástroj, který by měl být přístupný pro pracovníky pomáhajících profesí v době, kdy pracovník potřebuje poradit, nebo když se cítí emocionálně špatně a není schopný sám vyřešit konkrétní problém. Hlavním smyslem supervize je pomoc, která je zaměřená na celostní rozvoj profesních dovedností.

V dnešní době už se se supervizí na pracovišti setkáváme častěji, než tomu bylo dříve, avšak stále ještě není běžnou součástí podpory pracovníků. Častěji se setkáváme se supervizí v zahraničí; u nás spíše v soukromém sektoru, ve státním sektoru je stále méně častá, avšak od roku 2007 se setkáváme se supervizí také v zákoně, konkrétně v zákoně č. 108/2006 Sb., zákon o sociálních službách ve znění pozdějších předpisů.

## 6 Pracovní spokojenost

V závěru teoretické části práce chci zmínit ještě problematiku pracovní spokojenosti a vysvětlit, proč tuto kapitolu vnímám v této práci za důležitou. Pracovní spokojenost uvádím v kontrastu k předchozí pasáži o zátěžových aspektech výkonu pomáhajících povolání. Lze předpokládat, že z výzkumu v této diplomové práci vyplyne, že někteří vychovatelé jsou se svojí prací spokojeni; předpokládat tedy zde, v teoretické části, pouze výsledky směřující k pracovní nespokojenosti, by bylo chybou. V této kapitole se proto zmíním o definici pracovní spokojenosti, poté se budu věnovat činitelům pracovní spokojenosti, kterými se zabývám také v praktické části této práce – zejména tedy tím, co vychovatelům pomáhá, nebo by jim mohlo pomoci dosáhnout větší úrovně pracovní spokojenosti. Na to pak podrobněji navazuje podkapitola věnující se motivaci.

Problematika pracovní spokojenosti je již nějakou dobu v centru zájmu, ale ani dnes neexistuje žádný komplexní a jednotný způsob jak pracovní spokojenost měřit. Odborníci se ani neshodují, co vše, v jakém měřítku a jak by se mělo zohledňovat. A to i přesto, že Evropská komise uvedla pracovní spokojenost jako jeden ze sedmi ukazatelů, dle kterých by se měla měřit kvalita práce (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006). Častěji se se zájmem o tuto problematiku setkáváme v soukromém sektoru ve firmách, které se snaží držet krok s moderními trendy rozvoje managementu. Ve státním sektoru můžeme podobný zájem nalézt jen zřídka. Výzkumy, které jsou na pracovištích prováděny, zajišťují buď organizace samy například prostřednictvím personalisty, nebo si najímají externí firmy. Zde se dostáváme k jádru problému, proč toto měření není také běžné například u pracovníků ve věznicích jakožto státních subjektech. Na soukromých, moderních pracovištích je již zvykem vyčleňovat na tuto kapitolu jistý objem financí, zatímco ve státním sektoru na tyto záležitosti finance chybí.

V české i zahraniční literatuře nalézáme pojem pracovní spokojenost, avšak přesto, že je tento pojem často popisován, jasnou formulaci definice není možné nalézt. Průnikem různých popisů je ale možné se této definici přiblížit.

Pracovní spokojeností dle Růžičky (1994) můžeme rozumět vše, co úzce souvisí s pracovníkem, jaký má pracovník vztah ke své práci a k tomu, kde je

pracovník zařazen, jakou konkrétně vykonává profesi, jaké jsou jeho pracovní podmínky, v jakém prostředí vykonává svou profesi, také jaký má vztah k samotné společnosti, v níž pracuje, a svým kolegům (Růžička, 1994).

Můžeme také pohlížet na pracovní spokojenost jako na protiklad k pracovní nespokojenosti – Provazník (2002) klade význam na definici pracovní nespokojenosti a od ní dále vyvozuje pracovní spokojenost.

Obsáhlejší definici můžeme nalézt u Armstronga (2015), který tvrdí že pracovní spokojenost je neoddělitelná od motivace. Diverzitu mezi pracovní spokojeností a nespokojeností přičítá postoji jedince k práci, jestliže se jedná o pozitivní postoj k práci, je pracovník sám o sobě dostatečně motivován a je tedy i spokojen, pakliže je pracovníkův postoj negativní, je pracovník logicky nespokojený. Příčinou této nespokojenosti je často absence jakékoli motivace, nebo je motivace nevhodně zvolená vedením instituce.

Kollárik (1986) upozorňuje na odlišnost v pojmech „spokojenost v práci a spokojenost s prací“ a „spokojenost v práci“. v případě pojmu „spokojenost v práci“ můžeme rozumět spokojenost, která je významově širší a pojímá ty složky, které se vztahují k jedinečné osobnosti zaměstnance, k pracovnímu prostředí zaměstnance, pracovní náplni a další. Jako významově užší chápeme pojem „spokojenost s prací“, kdy mluvíme o spokojenosti pracovníka s konkrétní prací, kterou vykonává. „Spokojenost s prací“ také zahrnuje pracovníkovy povinnosti a vše, co je od něj vyžadováno ze strany organizace, dále také jeho ohodnocení za vykonanou práci a profesní prestiž ve společnosti.

Přímou, všemi uznávanou definici pracovní spokojenosti tedy není možné nalézt, ale stručnou, zapamatovatelnou, vystihující ano. Ráda bych uvedla definici, kterou používají E. A. Locke a C. L. Cooper: „Pracovní spokojenost je příjemný nebo pozitivní stav, který vyplývá z ocenění práce jedince nebo jeho pracovních zkušeností.“ (Cooper, Locke, 2000, s. 167).

## **6.1 Činitelé pracovní spokojenosti**

V nejjednodušším a nejširším měřítku můžeme teorie pracovní spokojenosti rozdělit na dvě skupiny, a to na jednofaktorové a dvoufaktorové teorie. Primární rozdíl těchto dvou skupin teorií je to, jak je vnímána pracovní spokojenost a pracovní nespokojenost.

**Jednofaktorová teorie** „chápe spokojenost a nespokojenost jako krajní stavy jedné dimenze.“ (Štikar, Rymeš, 2003, s. 113). Jednofaktorovou teorii si můžeme představit jako stupnici, přičemž spodní hranicí je nula a nejvyšším bodem je deset. Nula zde představuje naprostou nespokojenost a desítka naprostou spokojenost, mezi těmito dvěma nejkrajnějšími body se pracovníkova spokojenost může pohybovat následkem faktorů, které tuto spokojenost ovlivňují. U této teorie můžeme také mluvit o přímé úměrnosti, tedy čím lepší pracovní podmínky pracovník dostává, tím větší je jeho pracovní spokojenost a opačně. Jako příklady jednofaktorových teorií můžeme uvést ty přístupy, jejichž hlavním činitelem je motivace – např. teorie Maslowa, Vroomova expektační teorie, nebo Motivační teorie McClellanda (Kollárik in Štikar, Rymeš, 2003, s. 113).

Zakladateli **Dvoufaktorové teorie** jsou autoři Herzberg, Mausner a Synderman. Oproti jednofaktorovým teoriím dvoufaktorová teorie vnímá spokojenost a nespokojenost jako dva fenomény, které na sobě nejsou závislé. Na pracovní spokojenost tedy mají vliv jiní činitelé než na pracovní nespokojenost. Výše zmínění autoři zde uvádějí jako nejvýznamnější příklad plat. Plat dle autorů nepřispívá k pracovní spokojenosti, ale významně se podílí na pracovní nespokojenosti. Tedy, jestliže má pracovník plat, s jehož výší je spokojen, je pouze spokojen s platem, nikoli s prací. Pokud ale pracovník s platem spokojen není, odráží se tato nespokojenost do celkové pracovní nespokojenosti. Na základě vnímání pracovní spokojenosti a nespokojenosti jako dvou navzájem se neovlivňujících se fenoménů vymezili Herzberg a kol. faktory, které ovlivňují pracovní spokojenost (motivační faktory: např. úspěch, uznání, růst a povýšení) a faktory ovlivňující pracovní nespokojenost (hygienické faktory: plat a bezpečí, pracovní podmínky, mezilidské vztahy) (Moorhead, Griffin in Štikar, Rymeš, 2003, s. 114).

Dalším rozlišením faktorů působících na pracovní spokojenost může být dělení na vnitřní a vnější faktory. Faktory, jež dále nastíním, se na dosažení pracovní spokojenosti podílejí v různém rozsahu a různými způsoby, avšak na všechny je nutné pohlížet s patřičnou vážností. Pracovník může být v jistých oblastech spokojen a zároveň v jiných méně spokojen (Štikar a kol., 2003).

Jako příklad **vnějších faktorů**, působících na pracovníka, můžeme uvést např. plat (mzdu), konkrétní vykonávanou práci, kariérní postup, pracovní podmínky.

**Vnitřními faktory** potom jsou například motivace, osobnostní předpoklady a vlastnosti samotného pracovníka.

## 6.2 Motivace k práci

Za tzv. jednotku motivace můžeme označit pojem „motiv“. Ačkoli z jazykového hlediska bychom mohli termíny „motiv“ a „motivace“ vnímat jako slova se společným základem, tedy slova odvozená, není tomu tak. Na rozdíl od „motivace“, která je odvozená od latinského slova „moveo“, je „motiv“ pojem převzatý z latinského slova „motus“ které můžeme chápat jako „pohnutku“, „podnět“, nebo konkrétně používaný termín „motiv“. V dnešním chápání se jedná o příčinu, která podněcuje určité jednání jedince. Motivy jsou časově ohraničené, mají jasně stanovený cíl, směr i sílu působení (Hartl, Hartlová, 2015).

Toto tvrzení dále potvrzuje i Švancara (1973), který uvádí, že „motiv je pohnutkou k činnosti, činitel usměrňující chování jedince k určitému konci, resp. cíli, ať vědomému, nebo nevědomému“ (Švancara, 1973, s. 129). Nakonečný (2005) uvádí, že ačkoli motivace stejně jako motiv poskytují odpověď na otázku, co zapříčiňuje lidské jednání, motiv se odlišuje tím, že oproti motivaci představuje příčinu k určitému jednání, která vzniká na základě významu pro jedince. Jedná se tedy o spokojenost člověka, přičemž tato spokojenost vychází zevnitř.

Dělení motivů nalezneme v literatuře více, já uvádím dělení motivů dle Madsena (1973). Madsen dělí motivy na primární, emocionální a sekundární.

**Motivy primární** – tedy prvotní, základní – zde se jedná převážně o uspokojení fyzických potřeb, jako jsou žízeň, hlad, sexuální, ale i pečovatelské (mateřské) potřeby, dále také potřeby odpočinku, spánku, a opačně i aktivity mentální i fyzické a další.

**Motivy emocionální** – do této kategorie spadají motivy, které se týkají bezpečí člověka, dále také projevy emocí jako agrese, nebo vztek.

**Motivy sekundární** – sem patří motivy mezilidských vztahů, motiv sebeprosazení, motiv získání majetku, moci a další.

Stejně jako se Nakonečný (1997) dostal k definici motivace otázkou, proč jedinci jednají určitým způsobem, tak i k definici motivace k práci se můžeme dostat tím, že se budeme ptát, proč lidé pracují. Nakonečný (2005) na tuto otázku



odpovídá tak, že „lidé pracují, protože práce je prostředek, kterým mohou lidé dosahovat svých či společností nastavených hodnot nebo cílů“.

V psychologii najdeme dělení pracovní motivace na:

- **motivaci intrinsickou** – ta zahrnuje motivy, které se vztahují k samotné práci, a práce samotná tyto motivy uspokojuje. Jsou jimi například rozvoj vlastních schopností, dovedností, činnost sama, seberealizace a sebeuskutečnění, spokojenost s prací samotnou, nebo také radost z podaného výkonu;
- **motivaci extrinsickou** – ta zahrnuje motivy, které se vztahují například k osobnímu životu, tedy nacházejí se mimo práci. Za tyto motivy považujeme finanční ohodnocení za odváděnou práci, potřebu jistoty (která je často závislá právě na financích), dále také prestiž nebo společenský status, a konečně také potřebu vztahů a kontaktů na soukromé i pracovní úrovni (Nakonečný, 1992). Toto dělení můžeme připodobnit dělení na motivaci vnitřní a vnější, přičemž vnitřní je zde motivace intrinsická přicházející z podstaty pracovníka, tedy z organismu; extrinsická motivace odpovídá motivaci vnější tudíž motivace přichází z vnějšku, avšak úzce se dotýká vnitřní motivace.

Nakonečný uvádí základní znaky procesu motivace. Jsou jimi: **zaměření** – chování, které vede ke splnění daného cíle, může být vědomé i nevědomé, **intenzita** – síla a množství vynaloženého úsilí pro splnění cíle, **setrvání** – setrvání motivace v určitém časovém horizontu (Nakonečný, 1973). Pokud tyto tři znaky přeneseme do praktického využití na pozici vychovatele ve věznici, za **zaměření** považujeme důvod, proč si daná osoba vybrala profesi vychovatele ve věznici. Co osoba udělala proto, aby tuto profesi mohla vykonávat, např. vystudovala školu, nebo se vzdala něčeho, kvůli čemu by tuto profesi vykonávat nemohla; tuto snahu, toto úsilí můžeme považovat za **intenzitu**. **Setrváním** rozumíme důvody, pro které osoba (po dosažení cíle stát se vychovatelem) i nadále působí v této profesi.

## 7 Výzkumy týkající se vychovatelů ve věznicích

V českém prostředí je tématu profese vychovatelů věnována pouze malá pozornost. Důvodem může být poměrně krátká tradice této profese v tom pojetí, jak ji chápeme dnes, horší dostupnost informantů a snad i fakt, že pro výzkumníky jsou atraktivnějším tématem samotní odsouzení. Jak jeden z vychovatelů V8 sám zmínil, „*o práci vychovatelů toho nikdo moc nic neví, ... televize jsou plné seriálů z lékařského prostředí, nebo o hasičích, policistech. Já stále čekám na nějaký hezký seriál o nás.*“ Častěji je možné dohledat zdroje, které se zabývají obecně pracovníky ve vězeňství (tedy dozorci, pedagogy, psychology, atd.).

V zahraničí se s výzkumy týkajícími se vychovatelů setkáváme o něco častěji, stále však jde o okrajové téma. Jeden takový výzkum byl proveden v Austrálii, zabýval se zvládáním stresu u tzv. rizikových povolání, konkrétně šlo o monitorování pracovních požadavků na vychovatele pracující s odsouzenými. Autorkami tohoto kvantitativního výzkumu z r. 2007 byly Paula Brough a Joanne Williams. Výzkumnice použily dotazníkové šetření a náhodně oslovily 361 vychovatelů z pěti věznic, následně provedly analýzu 132 dotazníků. Zjištěnými důvody vedoucími k pracovní nespokojenosti byly např. přeplnění věznic, navyšování množství přijímaných vězňů s duševními poruchami a násilným chováním, kteří jsou pak častým zdrojem útoků na vychovatele. Dalšími zjištěnými důvody byla vojenská struktura věznic, práce na směnný provoz, negativní vnímání vychovatelů společností a neslučitelné požadavky na vychovatele ze strany odsouzených a ze strany nadřízených, administrativa. Výzkum potvrdil, že vychovatelé by potřebovali podporu na úrovni sdílení pocitů (Borough, Williams, 2007).

Další podobná studie na podobné téma byla cílena na zjištění, zda stresové faktory působící na vychovatele v práci souvisí s tendencemi vychovatelů z této práce odejít, byla provedena v Turecku ve městě Bursa. Výzkum byl proveden metodou dotazníkového šetření prostřednictvím tří dotazníků. První se týkal demografických údajů, druhý byl cílen na emoce spojené s prací a třetí dotazník měl měřit tendence vychovatelů odejít z tohoto zaměstnání. Osloveno bylo celkem 207 vychovatelů a ke zpracování bylo použito 154 získaných dotazníků. Ve výsledcích výzkumu jsou popsány obdobné problémy, s kterými se vychovatelé potýkají, podobně jako u zmíněného výzkumu z Austrálie: práce na

směny, vystavení vychovatelů agresivnímu chování odsouzených, negativní vnímání daného povolání veřejností. Dále je uveden stresový faktor prostředí, ve kterém je povolání vykonáváno, primárně je myšlena práce pod neustálou kontrolou a s vysokou mírou bezpečnostních opatření. Jako problém je v tureckém vězeňství uváděno nízké platové ohodnocení, neplacená práce přesčas a vysoké pracovní vytížení. Výzkum ukázal, že všechny tyto faktory vedou u vychovatelů ve věznicích k demotivaci, psychickému vyčerpání, psychosomatickým obtížím nebo psychickým poruchám, přičemž míra stresových faktorů působící na vychovatele je úměrná míře tendencí vychovatelů opustit toto zaměstnání (Aytac, Dursman, Aca, 2015).

V českých podmínkách byly výzkumy provedeny nejčastěji pro účely bakalářských a diplomových prací. Nejblíže tématu této diplomové práce je výzkum z roku 2009, který provedl ve své diplomové práci Profesní sebepojetí a pracovní spokojenost vychovatelů ve věznici Jan Woitek. Zvolenou metodou výzkumu byl hloubkový rozhovor, informanty byli dva vychovatelé pracující v téže věznici. Stran relevantnosti výzkumu sám výzkumník v závěru práce podotýká, že si je vědom pravděpodobné nepřenositelnosti na všechny vychovatele. K tomu bych doplnila, že výpovědi pouze dvou vychovatelů ze stejného pracoviště nemohou vypovídat o reálném stavu a z takového výzkumu nelze vyvodit validní závěry už jen proto, že odpovědi dvou informantů na tutéž otázku byly často protichůdné. Výzkumník v závěru práce uvádí zjištění, že nejdůležitějším faktorem pracovní spokojenosti je samotná práce s odsouzenými a pracovní vztahy. Oba vychovatelé pak poukázali na přílišnou administrativu a její neustálý nárůst. Na dalších popisovaných zjištěních se vychovatelé neshodují a tak dále nepovažují za důležité se těmto zjištěním více věnovat (Woitek, 2009).

Obsáhlejší výzkum obdobného charakteru ve své diplomové práci provedl Marek Smolinský v roce 2014. Hlavním cílem výzkumu bylo zjistit co možná nejvíce informací o tom, jak sami vychovatelé pracující ve věznici vnímají svou profesi; dále se výzkumník zabýval otázkou náročnosti profese. Pro výzkum byla zvolena metoda polostrukturovaných rozhovorů. Rozhovory byly provedeny s pěti vychovateli z různých věznic. Problémy, s kterými se vychovatelé potýkají ve své práci, z tohoto výzkumu vyplynuly takto: vysoká míra administrativy, časté změny právních úprav, systémové stavění vychovatelů do pozice tzv. soudců, časový tlak, emocionální vypětí vychovatelů a pocit marnosti, vysoká míra

zodpovědnosti (ne jen za odvedenou práci, ale také za odsouzené), strach z nákazy infekčním onemocněním. Ačkoli výzkumník uvádí všechny tyto problémy, uvádí současně, že žádný z respondentů nedosahuje syndromu vyhoření ani po víceleté praxi, naopak práce je pro ně stále přínosnou (Smolinský, 2014).

## 8 Shrnutí teoretické části

Na tomto místě bych ráda shrnula teoretickou část práce a také objasnila, jak kapitoly právě uvedené souvisí s tématem celé práce a jak na ně navazuje část empirická. Zatímco první kapitola teoretické části předkládá částečné historické pojetí trestu odnětí svobody, do něhož pronikají prvky restorativní justice, druhá kapitola se konkrétněji zabývá vězeňstvím ve spojitosti se sociální pedagogikou a jejím uplatněním především v resocializaci odsouzených. První polovina druhé kapitoly se pak snaží o zachycení definice sociální pedagogiky, respektive provádí rešerši nynějších možných pojetí sociální pedagogiky různými autory. Podstatný význam pro mou práci pak má druhá část kapitoly, kde zmiňuji důležitost konceptů sociální pedagogiky ve vztahu k práci s odsouzenými. Třetí kapitola v logické návaznosti na předchozí se zabývá vězeňským personálem, a to tím, který se podílí na výchově a nápravě vězňů osob. Ačkoli se mezi těmito pracovníky nenachází přímo sociální pedagog, práce s odsouzenými si žádá aplikaci řady prvků a metod sociální pedagogiky. Tito pracovníci se také podílejí v různé míře na vytváření a realizaci programu zacházení odsouzeného, který byl již zmíněn v první kapitole (jako prvek restorativní justice). Třetí kapitola je také důležitá pro pochopení způsobu práce s odsouzenými v tzv. „humánním“ přístupu. Čtvrtá kapitola je věnována problematice programu zacházení. Program zacházení je neodmyslitelnou součástí práce vychovatele a to jak ve smyslu jeho vytváření, tak také aktivní práce s ním, kdy vychovatelé vedou nebo se podílejí na konkrétních aktivitách, které jsou v programu zacházení obsaženy. Vychovatelé dále program zacházení vyhodnocují a sledují míru jeho naplňování. Další velká kapitola je věnována zátěžovým aspektům působícím na pomáhající profese, přičemž vychovatele ve věznici můžeme bezpochyby do této skupiny zahrnout a vycházet tak ze specifik pomáhajících profesí – mám zde především na mysli skutečnost, že vychovatel do vztahů s odsouzenými přináší své já. To vnímám jako největší úskalí pomáhajících profesí a tedy i profese vězeňského vychovatele: proto dále navazuji podkapitolou stres a zátěž pomáhajících profesí, kde jsou tyto pojmy podrobněji vymezeny, včetně prezentace rozdílů mezi nimi. Podstatný je dále výpis stresových pracovních faktorů dle Křivohlavého (2001), které jsou pro vychovatele nejvíce příhodné a s nimiž jsem se setkala v rámci výzkumu. Podkapitola zvládání zátěže a stresu následně reaguje na předchozí kapitolu; jejím

smyslem je poukázat na možná řešení stresu či zátěže. Těmito způsoby řešení pak jsou útok nebo únik, mezi nimiž může osoba vystavená stresu či zátěži vědomě volit, nebo také ne a jedná se tak o přirozený proces reakce. Dále popisují syndrom vyhoření jako reakce na nepřiměřený pracovní stres nebo zátěž, jakož i možnosti prevence. Do závěru teoretické části jsem zařadila kapitolu „Pracovní spokojenost“, jejímž obsahem je zprvu nástin definice pojmu, dále přehled činitelů, které na se na pracovní spokojenosti podílejí, a v závěru popisují motivaci a motivy, které objasňují, proč člověk pracuje na dané pozici, přičemž motivaci je v empirické části možné nalézt v tom jak je motivovaný vychovatel ke své práci.

# EMPIRICKÁ ČÁST

Tématem a zároveň výzkumným problémem této diplomové práce jsou profesní problémy vychovatelů pracujících s osobami ve výkonu trestu odnětí svobody. Jak již ze samotného názvu práce vyplývá, budu zkoumat, jaké problémové situace vychovatel ve věznici řeší a jakými způsoby je řeší. Zvolila jsem kvalitativní výzkumný design (více viz Metodologie).

## 9 Design výzkumu

### 9.1 Cíl výzkumu a výzkumné otázky

Konkrétním cílem výzkumu je zjistit, jaké konkrétní problémové situace řeší vychovatel ve věznici, jakými způsoby je řeší a následně také, co by vychovatelé ve věznicích potřebovali, aby se cítili v řešení těchto problémových situací více kompetentní.

Pro naplnění cíle tohoto výzkumu jsem zvolila jednu hlavní výzkumnou otázku (HVO) a tři dílčí výzkumné otázky (DVO), přičemž dílčí výzkumné otázky směřují k úplnému zodpovězení hlavní výzkumné otázky:

HVO: Jaké problémové situace řeší vychovatelé ve věznicích a jakými způsoby je řeší?

DVO1: Jaké problémové situace řeší vychovatelé ve věznicích?

DVO2: Jakými způsoby řeší vychovatelé ve věznicích problémové situace?

DVO3: Co by potřebovali vychovatelé ve věznicích, aby se pro jejich řešení cítili více kompetentní?

### 9.2 Metodologie

Pro zodpovězení výzkumných otázek jsem zvolila kvalitativní výzkumný design. Kvalitativní výzkum je možné realizovat různými metodami, přístupy a technikami, které jsou využívány pro zkoumání jevů, přičemž se jedná o nematematickou analýzu dané problematiky či jevů (Maňák, Švec In Skutil, 2011). Disman (2000) uvádí jako jeden z hlavních rozdílů mezi výzkumem kvalitativním a kvantitativním množství získaných informací od určitého počtu respondentů, přičemž kvalitativní výzkum získává velké množství dat od menšího

počtu zkoumaných osob. Další rozdíl spatřuje v samotném procesu výzkumu, kdy kvalitativní výzkum probíhá tak, že výzkumník získá data, následně je analyzuje a hledá v nich spojitosti, pravidelnost, a tím data poodkrývá.

Výhody a nevýhody kvalitativního výzkumu popisuje Hendl (2005), který vyzdvihuje tyto výhody: získání detailního popisu, zkoumání je prováděno v přirozeném prostředí, dovoluje se zaměřovat nejen na výsledky, ale také na proces, je adaptabilní ve vztahu k místům a situacím. Nevýhodou kvalitativního výzkumu je, že data, která jsou touto metodou získaná, nemusí být generalizovatelná na celou populaci a přenosná do jiného prostředí. Stanovování a testování teorií a hypotéz je náročnější než u kvantitativního výzkumu; jedná se o časově náročnější metodu, a to nejen co se týče analýzy, ale i samotného sběru dat, protože zpracovaná data a výsledky výzkumu jsou náchylnější k ovlivnění ze strany výzkumníka.

Mé rozhodnutí využít kvalitativní výzkum ve vztahu k dané problematice potvrzují Strauss a Corbinová (1999, s. 11), kteří tvrdí, že „kvalitativní metody se užívají k odhalení a porozumění tomu, co je podstatou jevů, o nichž toho ještě moc nevíme. Mohou být také použity k získání nových a neotřelých názorů na jevy, o nichž už něco víme. Také mohou kvalitativní metody pomoci získat o jevu detailní informace, které se kvantitativními metodami obtížně podchycují.“

### **9.3 Metoda sběru dat**

V této práci jsem ke sběru dat využila metodu polostrukturovaného rozhovoru. Tato metoda spočívá v tom, že si výzkumník vytvoří jakýsi náčrt rozhovoru, který obsahuje okruhy, směřující k získání potřebných informací od informanta, nebo může výzkumník sepsat konkrétní otevřené otázky, které mají stejný cíl. Při polostrukturovaném rozhovoru se může výzkumník odklonit v návaznosti na jeho zjištění od předem stanoveného schématu a dále rozhovor směřovat k tomu, co považuje za důležité pro svůj výzkum (Hendl, 2005).

Pro polostrukturovaný rozhovor jsem se rozhodla vzhledem k charakteru cíle výzkumu – domnívám se, že strukturovaný rozhovor by výrazně omezil množství a kvalitu sesbíraných dat, stejně tak kupř. dotazníkové šetření. Oproti tomu nestrukturovaný rozhovor by nesl velké riziko odklonu od tématu a získání dat sice rozsáhlých, avšak pro účely tohoto výzkumu málo validních. Využití metody



polostrukturnovaného rozhovoru mi tak umožnilo zjistit odpovědi na stanovené otázky a zároveň poskytnulo prostor pro další neočekávané informace.

Postup při tvorbě polostrukturnovaného rozhovoru byl následující. Nejdříve jsem stanovila hlavní výzkumnou otázku, na níž jsem snažila odpovědět pomocí tří dílčích otázek, jak je nastíněno výše. Samotný polostrukturnovaný rozhovor jako nástroj, který jsem použila při samotných rozhovorech, byl vytvořen tak, aby vždy alespoň dvě otázky odpovídaly na jednu dílčí.

Ze všech rozhovorů s vychovateli pracujícími s odsouzenými ve výkonu trestu byl po jejich předchozím souhlasu pořizován zvukový záznam (rozhovory byly nahrávány na diktafon), následně jsem vyhotovila doslovný přepis záznamu. Ačkoli Wildemuthová (2017) doporučuje spíše částečné přepsání rozhovoru pro časovou náročnost úplného přepisu, já se přikláním spíše k doslovnému přepisu hned z počátku, dále do přepisu také doplňuji emoční rozpoložení jako smích, rozčilení nebo intonaci, která značí ironii, nebo naopak dodává na vážnosti. Po každém ukončeném rozhovoru (či více rozhovorech, jak to dovoľoval čas) jsem si na diktafon ještě zaznamenávala své postřehy, myšlenky a nápady, nebo i to, jak na mě vychovatel působil ve vztahu k výzkumu. Tyto záznamy však již nepřepisuji – sloužily pouze pro mě jako pomůcka pro další práci.

## **9.4 Analýza dat**

Pro analýzu získaných dat jsem využila otevřené kódování, tedy techniku z oblasti tzv. zakotvené teorie. Specifikem zakotvené teorie je, že analyzování získaných dat nezačíná ověřováním teorií, ale spíše se začíná tématem, oblastí, která je zkoumána, a významné prvky těchto oblastí následně necháváme, aby se vynořily samy (Strauss, Corbinová, 1999).

Otevřené kódování se často využívá v kvalitativních výzkumech, a to hlavně pro svou efektivitu, univerzalitu a jednoduchost. „Otevřené kódování je část analýzy, která se zabývá označováním a kategorizací pojmů pomocí pečlivého studia údajů. Bez tohoto prvního a základního analytického kroku by nemohl proběhnout zbytek analýzy ani následná komunikace. Během otevřeného kódování jsou údaje rozebrány na samostatné části a pečlivě prostudovány, porovnáním jsou zjištěny podobnosti a rozdíly, a také jsou kladeny otázky o jevech údají reprezentovaných. Během tohoto procesu jsou zvažovány a

zkoumány naše vlastní i cizí domněnky o jevu, což vede k novým objevům.“ (Strauss, Corbinová, 1999, s. 43)

Podobně Švaříček, Šedřová (2007) otevřené kódování popisují jako operaci, kdy získaná data – v mém případě přepsané polostrukturované rozhovory – tzv. „rozbijeme“ na jednotlivé části a následně jiným způsobem zase poskládáme. V praxi to znamená, že získaný text z polostrukturovaného rozhovoru rozeberme na jednotky, přičemž za jednotku lze považovat odstavec, větu, nebo slovo. Po získání těchto jednotek lze každé jednotce určit kód, který ji musí smyslem vystihovat, zpravidla to bývá jedno slovo či sousloví. Ze vzniklých kódů však ještě nevycházíme, ale opět je rozdělujeme do kategorií. Kódy do pojmenovaných kategorií členíme na základě významové podobnosti (Švaříček, Šedřová, 2007). Tedy, jednoduše řečeno, nejdříve jednotky třídíme do kódů a následně pak kódy do kategorií.

Všechny přepsané rozhovory jsem si vytiskla a následně postupovala dle techniky otevřeného kódování, kdy jsem nejdříve několikrát texty přečetla a následně pomocí barevných fixů vyznačovala jednotlivé části textů, kterým jsem přiřazovala různé kódy, poté jsem tyto kódy seskupovala do jednotlivých kategorií a poté přepisovala do počítače. K tomuto jsem ještě vedla jeden dokument svých poznámek s připomínkami a myšlenkami, který jsem dále využila při interpretaci. Na data jsem dále aplikovala techniku vyložení karet. Tato technika spočívá v převyprávění obsahu vzniklých kategorií otevřeným kódováním, kdy dále bude výzkum strukturován tak, že jednotlivé kategorie budou zároveň názvy kapitol (Švaříček, Šedřová, 2007).

## 10 Etika výzkumu

Při svém výzkumu jsem také zohlednila etický rámec výzkumu a snažila jsem se zásady etiky výzkumu dodržet v plném rozsahu. Etický rámec popisuje např. Hendl (2005), který považuje za nejdůležitější aspekt etiky získání informovaných souhlasů od informantů. Tím má na mysli to, že účastníci budou seznámeni s průběhem, okolnostmi a cíli výzkumu, a vyjádří tak prokazatelně informovaný souhlas se svou účastí ve výzkumu. Jako další neopomenutelnou zásadu etiky výzkumu autor uvádí, že respondentovi má být nabídnuta možnost se výzkumu neúčastnit, či kdykoli v procesu výzkumu odmítnout pokračovat. O těchto faktech by měl být účastník výzkumu vyrozuměn před započítím výzkumu. S tím souvisí také zásada anonymity – účastníkovi výzkumu by měla být zaručena plná anonymita. K tomu ještě Hendl poukazuje na ideální případ, kdy ani výzkumník nezná identitu respondentů.

V konkrétním případě svého výzkumu jsem získala souhlas o účasti ve výzkumu od všech informantů. Šest informantů mi tento souhlas poskytlo podepsáním informovaného souhlasu a tři ústním souhlasem, přičemž důvodem nepodepsání informovaného souhlasu třemi účastníky byla nedůvěra k tomu, že se takto podepsané informované souhlasy jejich jménem nikde nezveřejní. Těmto informantům, kteří souhlas nepodepsali, jsem jeho znění reprodukovala a požádala je, zdali mohou podmínky výzkumu odsouhlasit alespoň ústně. Vzor informovaného souhlasu přikládám v příloze č. 2 V informovaném souhlasu, stejně jako v nahrávce tohoto souhlasu, zaznívá možnost odmítnutí rozhovoru či jeho předčasného ukončení.

K dosažení anonymizace dat byla přijata následující opatření: věznice byly pojmenovány jako „věznice 1“, „věznice 2“, „věznice 3“, a jednotliví vychovatelé jsou v interpretaci dat označováni jako V1, V2, atd. V interpretaci dat se také objevuje označování vychovatelů pouze písmenem V. Toto opatření chrání vychovatele, kteří ve své výpovědi uvedli skutečnosti, které by potenciálně mohly vést k jejich identifikaci, avšak z důvodu jejich významu pro výzkum je nelze vypustit či jinak anonymizovat (jedná se například o cílenou kritiku někoho nebo něčeho). Při popisu výzkumného vzorku je pořadí zpřeházené. Toto opatření využívám proto, že vychovatelé v jednotlivých věznicích věděli, s kým byl rozhovor prováděn před nimi nebo naopak po nich. Těmito opatřeními tedy

naplňuji výše zmíněnou zásadu anonymity; já jako výzkumník však pochopitelně identitu jednotlivých informantů i jejich zařazení do věznic znám, čímž v duchu Hendlových tezí nedosahuji ideálu anonymity výzkumu.

Dále jsem se snažila splnit i další zásady etického výzkumu, jak o nich hovoří Dohnalová (©2011):

**Emoční bezpečí** – které autorka pojímá jako ochranu respondenta v případě sdílení citlivých informací. V tomto výzkumu se však nejednalo primárně o získávání citlivých informací, ačkoli někteří informanti začali o (z mého pohledu) citlivých záležitostech mluvit sami (jednalo se např. o výpovědi o konkrétních situacích s odsouzenými, nebo dokonce o osobním životě). V jistých věznicích bylo možné využít pro rozhovor prázdné a neprůchozí místnosti, v jedné z věznic však nikoli, což následně mělo negativní dopad. Více o tom v kapitole popis výzkumu a okolnosti výzkumu.

**Citlivost výzkumníka** – tato zásada je významově příhodnější spíše k sociálním experimentům. Pro tento výzkum jsem se snažila být maximálně empatická a vstřícná vůči respondentům. Negativní dopad na respondenta by v tomto konkrétním případě mohla mít nedostatečná anonymizace respondentů, což jsem si uvědomovala již před započítím výzkumu.

**Utajení okolností výzkumu** – pro tento výzkum nebylo nutné zatajování žádných informací týkající se výzkumu, pouze jednou se mě jeden vychovatel zeptal, v kterých věznicích výzkum provádím. Na to jsem mu odpověděla, že to mu vzhledem k anonymizaci výzkumu nemohu sdělit.

**Princip řádného citování a odkazování** – při své práci se vědomě nedopouštím plagiátorství, vždy se v dobré víře snažím vše správně citovat a co nejlépe, nejvýstižněji reprodukovat myšlenky jiných autorů.

**Reciprocita** – respondenti, se kterými jsem výzkum prováděla, byli velice vstřícní, přičemž se domnívám, že hlavním důvodem jejich angažovanosti v dané problematice byl jejich osobní zájem. Při rozhovorech jsem na žádného respondenta nevyvíjela časový nátlak a naopak mu umožnila vždy říct vše, co vnímá za potřebné, přičemž jejich výpovědi byly často proloženy i určitým „vypovídáním se“ z obtíží, nebo převyprávěním různých příběhů s odsouzenými. V těchto momentech jsem se dostávala do role aktivního naslouchače a na respondentech byl patrný jistý vděk za zájem o jejich problémy z mé strany. Švaříček in Dohnalová (©2011) upozorňuje na snahu některých sociálních

výzkumníků zlepšit různými formami životní podmínky svých respondentů. Po provedení rozhovorů jsem i já měla pocit potřeby nějakým způsobem zasáhnout a pomoci, avšak z mé nynější pozice to samozřejmě možné není.

**Zpřístupnění práce účastníkům výzkumu** – výsledky si žádný respondent nevyžádal, o zaslání výsledné diplomové práce projevili zájem někteří ředitelé věznic. Svou práci jim po obhájení a telefonické domluvě ráda poskytnu.

**Zodpovědnost výzkumného pracovníka** – zodpovědnost za objektivitu a provedení výzkumu přijímám v plném rozsahu.

## 11 Okolnosti a realizace výzkumu

Pro zjišťování, zdali je vůbec možné takový výzkum provést, jsem v polovině roku 2019 (tedy rok před vůbec prvním rozhovorem) prověřovala dostupnost respondentů a věznic. V první řadě v návaznosti na kontakty ze své střední školy jsem oslovila bývalou spolužačku, o níž jsem věděla, že v jedné z věznic pracuje, i když na jiné pozici, a poprosila jsem ji o získání více informací od vedení věznice a stejně tak toho, zda jsou vychovatelé k rozhovorům svolní a měli by potenciální zájem se mnou spolupracovat. Vzhledem k tomu, že se mi dostalo pozitivní odpovědi, jsem se domnívala, že se získáním respondentů problém nebude, což se následně ukázalo jako ne zcela správný předpoklad.

Získání dalších věznic a tedy dalších respondentů již bylo poněkud náročnější. Po kontaktování dalších tří věznic s negativním výsledkem jsem provedla rešerši všech věznic v České republice a všechny jsem kontaktovala prostřednictvím emailu. Z věznic, které mi odpověděly kladně, jsem následně zvolila ty, které pro mě byly z hlediska vzdálenosti nejdostupnější. Od některých věznic jsem dostala kontakty na konkrétní vychovatele, kteří by měli zájem o spolupráci na výzkumu, avšak mimo věznici a tzv. „na vlastní triko“. Tuto možnost jsem následně s poděkováním nevyužila, a to z důvodu časové náročnosti a vzdálenosti působnosti vychovatelů.

Celé výzkumné šetření se uskutečnilo od září do listopadu roku 2019 ve třech věznicích.

### Věznice A

Věznice A je věznice určená pro muže, kteří byli zařazeni do nízkého nebo středního stupně zabezpečení, přičemž se jedná o věznici s ostrahou.

Tuto věznici jsem kontaktovala telefonicky v červenci roku 2019. Pro ujištění jsem poté zaslala email shrnující to, na čem jsme se telefonicky dohodli, včetně termínu mé návštěvy. Dostala jsem tedy schválení ředitele věznice A a následně jsem vše konzultovala s mluvčí věznice a přímým nadřízeným vychovatelů. Věznice A, přestože to byla první věznice, s kterou jsem vůbec komunikovala, byla poslední, kterou jsem navštívila. Ve věznici A rozhovory probíhaly – stejně jako ve věznicích B a C – v areálu věznice, v místnosti, která se nachází před kontrolní bránou; díky tomu jsem mohla mít u sebe nahrávací zařízení.

Vychovatelé byli seznámeni s mým záměrem již před mým příchodem. Vedoucí pracovník pro tento výzkum zajistil různorodý vzorek vychovatelů, co se týče pohlaví, délky praxe i zařazení na oddělení věznice. Vychovatelé byli vstřícní a sdílní.

### **Věznice B**

Věznice B je věznice určená pro muže, kteří byli zařazeni do středního nebo vysokého stupně zabezpečení, přičemž se jedná o věznici s ostrahou.

Ve věznici B jsem taktéž dostala svolení ředitele k provedení výzkumu a dále jsem komunikovala telefonicky a emailem s nadřízeným vychovatelů. Vstřícnost a způsob jednání v této věznici mě mile překvapil. Nebylo zde příliš možné si vybírat termín návštěvy, dostala jsem určený konkrétní termín i čas. Abych mohla použít nahrávací zařízení, probíhaly rozhovory sice v areálu věznice, ale v personální budově a ve zvláštní společenské místnosti, kde nikdo jiný nebyl. Díky výborné koordinaci ze strany nadřízeného vychovatelů byli již vychovatelé připraveni na můj příchod a tak nedocházelo k žádným časovým prodlevám. Každý vychovatel, který přišel, mne vždy vyzvedl u sekretářky a zase zavedl do stejné místnosti určené pro rozhovory. Tyto přesuny v doprovodu někoho z personálu věznice byly nutné kvůli mé bezpečnosti, jak mi bylo vysvětleno. Také výběr samotných vychovatelů učinil jejich nadřízený a tak jsem získala pro svůj výzkum pestrý vzorek zkušených vychovatelů z různých oddělení.

### **Věznice C**

Věznice C je věznice určená pro muže, kteří byli zařazeni do středního nebo vysokého stupně zabezpečení, přičemž se jedná o věznici s ostrahou.

Tato věznice byla věznice, kterou jsem navštívila jako druhou a ačkoli předchozí komunikace s vedoucím pracovníkem probíhala téměř totožně, jako ve věznici B došlo zde k nepříjemné situaci. Vedoucí pracovník, se kterým jsem komunikovala ve věznici, měl dovolenou, a vychovatele koordinoval přes jiné pracovníky. Přitom se stalo, že pro rozhovory nebylo vyčleněno žádné místo, ani na vrátnici o mém příchodu nebyli informováni. Zpočátku tedy nějakou dobu trvalo zorganizování vzniklé situace a výsledkem byla místnost určená pro návštěvy odsouzených a zároveň místnost, kde personál věznice měl uzamykatelné skříňky na osobní věci. Tudíž i v průběhu rozhovoru občas někdo

vešel a zase odešel, což poněkud narušovalo průběh rozhovorů. Při příchodu cizí osoby jsem musela dát dotazovanému možnost počkat a pokračovat až po odchodu cizí osoby. Dalším negativním výsledkem této dezorganizace bylo to, že k rozhovoru se dostavili čtyři vychovatelé najednou. Bylo zjevné, že vychovatelé byli „přinuceni“ se dostavit, což se projevovalo hlavně jejich neochotou, až podrážděností. Jeden vychovatel dokonce zcela odmítl rozhovor podstoupit, přičemž prohlašoval, že se výsledky rozhovoru dostanou k vedení, tedy nedůvěřoval anonymitě rozhovoru, a následně odešel. Druhý vychovatel řekl, že přijde tedy později. A další dvě vychovatelky mě požádaly, zda by rozhovor mohl proběhnout s oběma najednou z důvodu jejich časové úspory, na což jsem přistoupila. Po těchto dvou vychovatelkách následně přišel ještě zmíněný jeden vychovatel. I zde, byť asi spíše shodou náhod, byl výzkumný vzorek z hlediska zařazení vychovatelů na oddělení pestrý. Na tom, že rozhovor byl prováděn s dvěma vychovatelkami současně, neshledávám žádná negativa. Naopak jsem nabyla dojmu, že díky tomu, že byly dvě, se více rozpovídaly, protože jedna v druhé cítila oporu. Také si neodsouhlasily vše, co jedna řekla, ale naopak jisté věci, situace popisovaly každá ze svého pohledu.

## **11.1 Výzkumný vzorek**

Výzkumný vzorek tvoří vychovatelé pracující s odsouzenými ve výkonu trestu ze tří věznic. Rozhovor byl uskutečněn se třemi vychovateli z každé věznice, tudíž se jedná o vzorek devíti vychovatelů. Výběr věznic, ve kterých byly rozhovory uskutečněny, byl zcela náhodný, vyjma věznice A, kterou jsem kontaktovala jako první, zbylé věznice byly vybrány na základě kritéria vzdálenosti od mého bydliště a jejich svolení k uskutečnění rozhovorů. Konkrétní vychovatele následně vybíralo vedení věznice.

Tento výběr následně vytvořil pestrý vzorek, ve kterém jsou zastoupeny čtyři ženy a pět mužů. Věk respondentů se pohybuje od 25 let do 61 let. Různorodost je také v tom, s jakým typem odsouzených konkrétní vychovatel pracuje.

Ačkoli výběr respondentů z mého pohledu vnímám spíše jako náhodný, tak dle pojetí Gavory (2000) se jedná o záměrný výběr, kdy cílem je podání bohatého a pravdivého obrazu, čehož je možné dosáhnout tím, že respondenti, kteří budou pro výzkum vybráni, budou mít potřebné znalosti, vědomosti a zkušenosti z



oblasti, nebo prostředí, které je zkoumáno. Prvky záměrného výběru se ve výzkumu promítají stanovením kritéria profese vychovatele ve věznici, kdy vlastně není možné tento výzkum provádět s nikým jiným než s tímto vychovatelem.

Dále uvádím údaje o informantech v pořadí, které neodpovídá jednotlivým věznicím, ani tomu, v jakém pořadí byly rozhovory uskutečněny.

**Vychovatel č. 1** – muž, 56 let, vysoká škola Báňská, další kvalifikace – pedagogické minimum pro práci ve věznici, délka praxe na pozici vychovatel cca 20 let.

**Vychovatel č. 2** – žena, 49 let, inženýr v ekonomickém oboru, další kvalifikace pedagogické minimum pro práci ve věznici, sociálně-psychologický výcvik se zaměřením na supervizi, délka praxe na pozici vychovatele 8 let.

**Vychovatel č. 3** – žena, 48 let, bakalářské studium oboru sociální patologie, další kvalifikace – nyní studentka prvního ročníku MBA obor sociální práce v pomáhajících profesích, délka praxe 6 let.

**Vychovatel č. 4** – muž, 45 let, vyšší odborná škola v oboru prevence kriminality, další kvalifikace – není, délka praxe 3 roky.

**Vychovatel č. 5** – žena, 30 let, bakalářský obor speciální pedagogika, délka praxe 2,5 roku.

**Vychovatel č. 6** – žena, 25 let, bakalářský obor penitenciární péče – sociální práce, délka praxe – 1,5 roku.

**Vychovatel č. 7** – muž, 49 let, vyšší odborné teologické, délka praxe 8,5 roku.

**Vychovatel č. 8** – muž, 49 let, bakalářský obor na Policejní akademii, délka praxe 17 let.

**Vychovatel č. 9** – muž, 61 let, bakalářský obor psychologie, délka praxe 38 let.

Pro větší přehlednost uvádím údaje v tabulce č. 1.

Tabulka č. 1: Údaje o respondentech 1

Vychovatel	Pohlaví	Věk	Vzdělání – tit.	Délka praxe
V1	muž	56 let	Ing.	20 let
V2	žena	49 let	Ing.	8 let
V3	žena	48 let	Bc.	6 let
V4	muž	45 let	DiS.	3 roky
V5	žena	30 let	Bc.	2,5 roku
V6	žena	25 let	Bc.	1,5 roku
V7	muž	49 let	DiS.	8,5 roku
V8	muž	49 let	Bc.	17 let
V9	muž	61 let	Bc.	38 let

Mezi respondenty pro tento výzkum patřili dva vychovatelé pracující na specializovaných odděleních. Stručně nastíním, o jaká oddělení se jedná, protože to vnímám jako důležité pro pochopení kontextu v následující analýze získaných dat. Jako první z těchto dvou oddělení uvedu oddělení tzv. bezdrogové zóny, druhé specializované oddělení je určeno pro odsouzené s poruchami duševními a s poruchami chování.

### **Bezdrogová zóna**

Oddělení bezdrogové zóny je separováno od ostatních oddělení nejen prostorově, ale i co se týká programu odsouzených. Prostory oddělení jsou vybaveny nadstandardně – jedná se o vybavení, které podporuje režim bez drog a jiný způsob výkonu trestu. Do oddělení jsou umísťováni odsouzení, kteří jsou zařazeni do věznice s ostrahou se středním stupněm zabezpečení, kteří nikdy nebrali drogy nebo prošli úspěšnou léčbou, nebo jsou dostatečně motivováni k dobrovolné abstinenci a je v jejich zájmu, aby nebyli vystaveni tlaku okolí k užívání drog. Odsouzení, kteří jsou sem zařazováni, musí dobrovolně podstupovat testy na přítomnost návykových látek v těle. Pracovníci tohoto oddělení se snaží pracovat s odsouzenými tak, aby je motivovali k životu bez návykových látek. Velký důraz je na tomto oddělení kladen na samoobslužné aktivity, jako vaření, nákupy, praní, žehlení apod. (Vězeňská služba České republiky, © 2019).

### **Oddělení pro odsouzené s poruchami duševními a poruchami chování**

Toto oddělení je cílené na osoby nepřizpůsobivé a neschopné žít mezi běžnou populací jiných odsouzených, a to pro jejich agresivitu, impulzivitu a časté nevyzpytatelné změny nálad. Cílem pracovníků tohoto oddělení je adaptovat odsouzené na vězeňské prostředí a na trest odnětí svobody jako takový. Dále se také snaží o změnu hodnot, postojů, vzorců chování či myšlení u odsouzených. Hlavní metodou pak je individuální zacházení, a to hlavně prostřednictvím rozhovorů, pozorování a učení formou nápodoby. U odsouzených, jejichž stav to dovoluje, je využívána také skupinová práce, která primárně cílí na získání nových životních hodnot a norem, získání zodpovědnosti za sebe samého nebo také zvýšení komunikačních dovedností mezi spoluvězni (Vězeňská služba České republiky, ©2019).

## 12 Výsledky výzkumu

Jak jsem uvedla v popisu metodologie, pro analýzu získaných dat jsem využila techniku otevřeného kódování, všechny rozhovory jsem tedy několikrát přečetla, vzhledem k velkému množství získaných dat jsem text rozhovorů následně rozebrala do jednotlivých kódů a tyto kódy zařadila nejdříve do subkategorií a následně do jednotlivých kategorií, čímž jsem dosáhla větší přehlednosti, a také to umožnilo souvislé propojení tematických celků. Celkem tedy vzniklo pět kategorií, nesoucích názvy „Pracovní den“, „Problémové situace související s výkonem povolání“, „Způsoby řešení problémů“, „Vzdělávání, schopnosti, dovednosti“, „Motivace“. Dále v práci tyto kategorie prezentuji za pomoci techniky vyložení karet. Jednotlivé kategorie budou odpovídat názvům jednotlivých podkapitol.

### 12.1 Kategorie – Pracovní den vychovatele

Pracovní den vychovatele ve věznici se u jednotlivých vychovatelů, s nimiž jsem provedla rozhovor, nijak výrazně neliší. U všech dotazovaných se setkávám s obdobným popisem pracovního dne a jejich pracovní náplně, odchylky je možné spatřovat jednak mezi jednotlivými věznicemi, a jednak v návaznosti na oddělení, do něhož je vychovatel zařazen. Lze říci, že práce vychovatele je různorodá, obecně se dá rozdělit do dvou kategorií. První kategorii představují úkony spojené s vyřizováním administrativy a pošty. Druhou kategorií je samotná práce s odsouzenými. Z rozhovorů vyplynulo, že větší pozornost a více pracovního času je věnováno právě administrativě. Ve všech rozhovorech se při dotazu na náplň práce vychovatelé věnovali právě popisu úkonů spojených s poštou či jinou administrativní agendou; až druhotně začali vypovídat o přímé práci s odsouzenými.

Kategorie „Pracovní den vychovatele“ obsahuje tyto subkategorie: pošta, administrativa, přímá práce s odsouzenými.

**Pošta:** Jako hlavní a nejčastější pracovní úkon vychovatelé uvádějí **vyřizování pošty**, a to jak té, která odchází z věznice, tak i té, která do věznice přichází (kódy „čtení a kontrola“, „odesílání pošty“, „evidence“. Pracovní den vychovatele začíná v půl sedmé ráno a obvykle je prvním úkolem právě zpracování pošty –

V2: „*To znamená přečíst, zkontrolovat v případě, že najdeme něco, co nás zarazí, tak to zkonzultovat s vedoucí, nebo s psycholožkou, případně s oddělením práce, tu korespondenci zaevidovat, pokud je nějaká úřední a zajistit její odeslání.*“ Další vychovatel (V9) se k tomu samému vyjadřuje takto: „*V 6:30 jsem prošel bránou a vybral jsem poštu ze schránky, olízal obálky, zalepil, zkontroloval, odnesl poštu k odeslání.*“

Co vše je zahrnuto do v rozhovorech často používané fráze „dělám poštu“, popisuje ve své výpovědi podrobněji vychovatel označený jako V4 (srov. kód „žádosti“): „*Jsou to dopisy, který posílají odsouzený domů, a zároveň posílají své žádosti na mě a ostatní zaměstnance vězeňské služby, žádosti o rozhovor, žádosti o vyřízení nějaký věci, žádosti o informace o své ekonomické situaci, nějaký výpis z účtu a eventuálně pohovor s psychologem nebo se sociální pracovníci... Dále mají právo žádat o pohovor s vedoucím výkonu trestu anebo ředitelem věznice, a to v případě, že by si na něco chtěli stěžovat; tak tohleto my se k tomu vyjádříme a postoupíme to dál... Poštu, kterou převezmu ze schránky, tak zkontroluji, aby odtud neposílali nepovolené věci, a zároveň kontroluji obsah toho dopisu.*“

Další benefit kontroly pošty uvádí tentýž vychovatel V4 – skutečnost, že díky kontrole pošty může lépe poznat rodinné a sociální zázemí odsouzeného mimo věznici (kód „vztahy vězně s okolím“): „*Díky čtení těchto dopisů se můžu dozvědět eventuálně, co je důležitý pro moji práci, jeho vztahy s okolím venku. To znamená, jak je na tom vztahově se svoji rodinou, se svojí manželkou, jaký vztah má se svými dětmi. Je to prostředek tomu, poznat jeho zázemí venku, poznat jeho podporu, nebo nepodporu, prostě vztahy s tou rodinou.*“ Stejný kód lze zaznamenat i ve výpovědi vychovatelky V2: „*No a po obědě zase pošta a zase je našim úkolem to zkontrolovat, přečíst a udělat to samé, jako když dopisy odcházej v případě, že jim přicházej nějaký nestandardní zprávy jako úmrtí, rozchod s partnerkou, nebo něco, co by ovlivnilo i nás, ale nejsem ve výkonu trestu, tak samozřejmě ty odsouzený nějak známe, takže se nějak musíme zachovat. Buďto to zvládneme sami, že mu to nějakým způsobem sdělíme sami, dáme mu nějaký prostor na projevení emocí a zjistíme, zda je schopen to v tom kolektivu zvládnout sám, nebo jestli bude potřebovat ještě pomoc, třeba pohovor s psychologem, nebo případně nějakou medikaci.*“ (k této výpovědi byl také přiřazen kód „pomoc odsouzenému“). Jak je vidět, i tato vychovatelka poznamenává důležitost kontroly korespondence pro potřebu poznání situace odsouzeného. Současně lze

zaznamenat, že vyřizování korespondence je nejčastěji první úkon, který vychovatelé dělají po příchodu do věznice, obvykle na tuto práci mají jednu hodinu. Kromě ranní pošty vychovatelé v průběhu pracovního dne zpracovávají další poštu také odpoledne (označeno kódem „časová náročnost“). Při vypovídání vychovatelů o tomto konkrétním pracovním úkonu bylo zřejmé, že se jedná o méně oblíbenou činnost, všichni vychovatelé však zároveň chápali význam a důležitost této činnosti (kód „důležité, ale nepopulární“).

**Administrativa – V3:** *„Spousta papírů přes nás prochází, to musíme my nebo odsouzení podepisovat, to je třeba, když jim přijdou peníze, když jim přijde žádost o alimenty, takže tohle všechno jde přes nás a odsouzený to musej podepisovat, takže to odnášíme. No a pak běžná administrativa, bohužel je to papírová válka.“* Fakt, že administrativa představuje velkou část pracovní náplně vychovatelů, potvrzují také další vychovatelé (kód „spousta papírů“). Do administrativy, kterou zpracovávají vychovatelé ve věznici, patří například zpracovávání programu zacházení (kód „program zacházení“), tvorba podkladů k soudu a osobní účast u jednání soudu (kód „soudní agenda“) – **V3:** *„Každý tři měsíce musíme pro každého odsouzeného zpracovat hodnocení programu zacházení... Takže my máme rozdělený dejme tomu to patro na ložnice, takže 20 až 30 odsouzených musíme zpracovat, jak si plní ten program zacházení“.* V návaznosti na vyhodnocení programu zacházení pak pravidelné hodnocení odsouzeného a odpovídající kázeňské odměny nebo tresty (kód „hodnocení a kázeňské odměny/tresty“). Další úkony patřící do kategorie administrativy jsou zpracovávání zařazování odsouzených do práce, žádosti o návštěvy, balíky, nebo telefonáty (kódy „návštěvy“ a „žádosti vězňů“). V některých speciálních odděleních jsou samozřejmě i jiné úkony, zde jsem vypsala ty nejčastější, které vychovatelé opakovaně zmiňovali. Specifickým úkonem vychovatelů na nástupním oddělení je pak ještě příprava příjezdu eskorty (kód „příprava eskorty“) – tzn. (V9): *„veškeré údaje si zjistit, do jakýho stupně, jestli to je vysoký nebo střední stupeň. Pak nějaký osobní údaje, délka trestu a takový to vyplňujeme.“*

**Přímá práce s odsouzenými** – Přímou práci s odsouzenými zde vychovatelé pojmají v obecnějším slova smyslu. Zahrnují sem přímou práci s odsouzenými v rámci programů zacházení a jiných aktivit, ale také sčítací prověrky a kontroly, úklid nebo individuální práci s odsouzenými. Každý vychovatel má aktivity v rámci programu zacházení, které vede během týdne přímo s odsouzenými,

zpravidla to bývá dvakrát až třikrát do týdne (kód „aktivity programu zacházení“). To, jaké konkrétní aktivity vychovatel vede, primárně záleží na jeho zájmech a jeho schopnostech. V3: „... *já mám třeba dějepis a samoobslužné činnosti. Ted' jsem s nima byla na hudebním kroužku, takže sem tam s nima jdu hrát, když mě ukecá, protože to je na dvě, na tři hodiny. To je časově dost náročný.*“ Jiný vychovatel (V4) pak zmiňuje: „*Vzhledem k tomu, že já jsem na oddělení bezdrogové zóny, tak naše aktivity jsou zaměřeny na tohleto. Já vedu prevenci užívání návykových látek.*“ Na některých specializovaných odděleních, jako je právě například oddělení bezdrogové zóny, chodí vychovatelé společně s odsouzenými nakupovat do supermarketů (kód „nákupy“), v jiné věznici zase existují tzv. „extra-morální aktivity“ (kód „speciální aktivity“). V3: „*To jsou akce s doprovodem pracovníka mimo věznici, takže chodíme. Já s nima chodím ke koním, takže tam pomáháme, pracujeme. Chodila jsem s nima ... sto jarních kilometrů, to jsme jednou za měsíc vždycky někde vyšli.*“ Dalším úkonem, který spadá do přímé práce s odsouzenými, jsou sčítací prověrky (kód „sčítací prověrky a kontroly“). To v praxi znamená, že odsouzení několikrát denně nastoupí na určité místo, kde jsou fyzicky přepočítáváni dozorci, při tom je nutná fyzická přítomnost vychovatele. Povinností vychovatelů je také dohled nad úklidem jednotlivých oddělení a celkový dohled nad chodem věznice.

Další významnou součástí práce vychovatele je individuální práce s jednotlivými odsouzenými. To zpravidla probíhá formou individuálních rozhovorů (kód „individuální rozhovory“) nebo řešení různých situací či problémů různého charakteru. Tento kód zmiňují ve svých výpovědích vychovatelé V1 a V7. V1: „... *pak choděj sami s těma problémama, takže se řeší problémy, který nám ty odsouzený přináší, co se týče ubytování, různých věcí a osobní věci atd. To je prostě všechno možný.*“ Vychovatel (V7) pracující s odsouzenými s poruchami chování a poruchami duševními, což je specializované oddělení, zmiňuje: „*Ještě občas dopoledne tam pobíhám mezi nima, když něco potřebujou, a v 9:30 se otvíraj ty katry a vlastně dvě hodiny nastává nějaká intenzivní práce s nima, kdy oni chodí za mnou do kanceláře, a povídáme si nebo já chodím za nima na oddíl.*“ K tomu vychovatel V7 dodává své subjektivní vnímání: „*Někdy je to dobrý, někdy je to hrozný. Záleží, jakou oni mají náladu, záleží, jak to přijde. Tam jsou lidi s různýma poruchama, takže já vlezu na oddíl a*

*oni mi začnou nadávat nebo naopak div mě tam neobjímaj, že jo. Ujdu dvacet metrů a úplně se ta nálada obrátí na druhou stranu, prostě je to takový různý.“*

## **12.2 Kategorie – Problémy související s výkonem povolání**

Mezi problémy, které se ve věznicích řeší, jednotliví vychovatelé zahrnovali především problémové situace související přímo s odsouzenými (jedná se o subkategorie Konflikty, Agresivita, Strach a gender, Drogy) a dále potíže související s jinými oblastmi práce (jedná se o subkategorie Papírování, Kapacity personálu vs. kapacity odsouzených, Důvěra). V této kategorii již respondenti nebyli tolik jednotní ve svých výpovědích. Druh odpovědi se odvíjel od toho, v jaké konkrétní věznici vychovatelé působili a ještě více odlišně vypovídali vychovatelé pracující na specializovaných odděleních.

Kategorie „Problémové situace související s výkonem povolání“ obsahuje tyto subkategorie: konflikty, agresivita, strach a tender, drogy, papírování, kapacity personálu vs. kapacity odsouzených, důvěra a také jeden nezařazený kód „přesun vychovatele z oddílu na oddíl“.

**Konflikty** – Konflikty mezi odsouzenými, nebo také konflikty mezi personálem věznice a odsouzenými, se ve výpovědích vyskytovaly nejčastěji a u všech dotazovaných. Konflikty, které řeší vychovatelé, mají různý charakter a různé příčiny, které konflikty vyvolávají. Často se objevuje kód „vztahy mezi odsouzenými“. Jeden z vychovatelů (V1) uvádí: *„No odsouzený víceméně řeší vztahy mezi sebou, to řešej na pokoji. Je jich tam pět, takže často chtěj přesuny na jiný pokoj. Tedy co se týče ubytování. Není možné ubytovat společně drogově závislý s těmi, co dealujou, nebo prvotrest a vícetrest.“* Další vychovatel (V8) popisuje: *„Tak nejčastější problém takovej úplně klasickéj je, že oni se s někým nesnesou, že někoho nechtějí a jsou to různě konflikty mezi nima. My, když tady budeme tady v týhle místnosti zavřený půl dne, tak to půjde. Ale když tady budeme tři dny, tak už nám asi začne něco vadit. A takže jsou to lidi, který nedokážou žít v normálním světě, natož tady v tom světě, když jsou jakoby zhuštěný, tak ty problémy jsou. A nejvíc co oni po zaměstnancích věznice chtěj, tak je, aby někoho někam odstěhovali.“* Tyto problémy, ačkoli se můžou zdát méně závažné, jsou přesto často pro vychovatele neřešitelné, často z důvodů kapacity věznice. Umisťování odsouzených na jednotlivé cely nebo ložnice je často otázkou vysoké



logistiky a psychologie (kódy „vztahy mezi odsouzenými“ a „přesuny“). Další vychovatelka (V2) vypovídá (kód „pravidla“): *„Já vám spíš řeknu, co se může stát. Může se stát, že dojde k nějakému konfliktu, buď je nějaký slovní, nebo fyzický... Já jsem tohle za celou dobu řešila asi jednou nebo dvakrát, ale děje se to tady, ale já měla štěstí, že jsem u toho nebyla. No a pak to jsou, ale nevím, jestli úplně problém, že kolikrát musíte nějak ty lidi usměrnit, aby věděli, kde jsou oni a kde jsme my, že tady prostě platějí pravidla, který je potřeba dodržovat. Když přijdou z venku, tak jako vědí, že ty pravidla nějak existují, ale nikdy je nedodržovali, takže my se snažíme tady ty pravidla nějak nastavit a neustále je jako směřovat do nějakých mantinelů.“* Další konflikty, které vychovatelé často řeší, jsou také konflikty odsouzených s vnějším světem (kód „konflikty s vnějším světem“), pokud takový konflikt odsouzený řeší ve věznici, nemá možnost ho řešit s konkrétními osobami, takže i to spadá do řešení vychovatelů, což popisuje další vychovatelka (V3): *„No tak třeba dneska se nám zas jeden nechtěl přestěhovat z ložnice na ložnici, jsou to konflikty mezi nima. Kolikrát řešíme i třeba, že mají problémy doma, tak přijdou, člověk se s nima snaží to nějak vypovídat, protože odtud těžko oni můžou něco řešit.“* Jiný vychovatel pracující s odsouzenými na nástupním oddělení (V9) popsal tuto situaci (kód „ostrakizace“): *„Tam je problém, pokud přijde vězeň s takovou atypickou trestnou činností. Zpravidla vězňové nemají rádi sexuální delikty na dětech a jsem tam takový týpek, co se s tím vyloženě chlubil, jak si užíval s dcerkou a podobně, a pak jsem ho musel rychle uklízet, a začal plakat, že mu tam chtějí ubližovat. Nebo běhá za manželkou někomu, kterej sedí o barák vedle, to jsou takovýhle běžný životní situace, který jsou i venku.“*

**Agresivita** – O agresivitě vychovatelé vypovídali ve smyslu agresivity ze strany odsouzených k personálu, mezi odsouzenými navzájem, nebo také agresivní projevy odsouzených spočívající v destrukci věcí (kódy „násilí“ a „ničení věcí“). O agresivitě odsouzených se zmínilo více vychovatelů, avšak největší problém v této oblasti popisuje vychovatel pracující na oddělení s duševními poruchami. Ostatní vychovatelé pracující na jiných odděleních popisují agresivitu spíše v souvislosti s konflikty a pojmají ji jako fakt, který se v běžném provozu objevuje, avšak je celkem lehce zvládnutelný. To ilustruje výpověď vychovatelky V5: *„Sem tam nějaký násilí, ale to neřešíme většinou my, jako když se k tomu člověk nějak nachomejtné, že je na cele mezi odsouzenými, tak většinou*

to řešej dozorci, řešíme následně pak to kázeňský řízení, ale to taky většinou ne, protože to jde vejš.“ Dále také vychovatel V7 popisuje agresivitu směřující vůči věcem a zařízení věznice: „Mám tam doživotního vězně a taky je to asi čtvrt roku, neměl co kouřit, tak mu tady přescočilo. Začal tam hulákat, že dá věznici k soudu za nějakou kravinu a přešel za mnou: ‚A vy mi napíšete to trestní oznámení.‘ A já říkám: ‚No tak to nenapišu, že jo, to si napíšete sám.‘ Tak se naštvál, šel, a von tam měl televizi zrovna jako jeden z mála povolenou, tak šel a tu televizi rozbil.“ Oddíl, na kterém tento vychovatel (V7) působí, má dvě části, poruchy duševní a chování, a poté tzv. „extrémní stavebně technický prvky. To jsou takový ty, co vyhrožujou zaměstnancům nebo mlátí jiný vězně, a tak. Ted' zrovna je tam klid. Ale měli jsme tam vězně, který jako permanentně tam něco rozbíjeli nebo se řezali. Takže třeba byl tam vězeň, kterež když už měl pocit, že je tam moc dlouho, tak chtěl jít na díru<sup>2</sup>, aby měl trochu změnu, tak šel, a něco roztřískal. Skočil na umyvadlo a to se rozbilo, nebo nevím, jak to udělal, ale pohnul katrem takovým stylem, že pak museli přijít čtyři velký chlapi a dávat to dohromady.“ Vychovatel dále popisuje hned několik konkrétních situací, plynoucích z duševních poruch a poruch chování odsouzených (kód „duševní poruchy a poruchy chování“): „Jako někdy toho mám fakt plný zuby. Oni jsou agresivní docela některý. Jeden tam poslal bobky, že jo, ještě to kreslil bobkama po stěnách. Ten se ted' zlepšil docela. Máme tam ted' jednoho, ten podle nás tady nemá co dělat, ale bohužel soud rozhodl, tak je tady. On má Tourettův syndrom, takže furt jako vykřikuje a pak má ještě, hmm, celej den masturbuje.“ Dále stejný vychovatel zmínil kód „abúzus a abstinenci agresivita“: „Taková ta nejčastější situace je, že oni maj prostě nervy, depku, ponorku, něco. Tím, jak jsou zavřený, nebo nemaj co kouřit. Oni jsou nemajetný, že jo. Oni dostávají jednou za měsíc tu sociální stovku<sup>3</sup>, tak si koupí

---

<sup>2</sup> Slangově řečeno „díra“ je jeden z kázeňských trestů, zákon tento trest pojmenovává jako uzavřený oddíl nebo samovazba, vychovatel může takový trest udělit nejvýše na sedm dní (Zákon č. 169/1999 Sb., 1999). Jak taková „díra“ vypadá, uvedla jedna z vychovatelek V3: „Je to místnost, postel se jim uzamyká, takže tam můžou jenom sedět u stolu na židli... Nesměj kouřit, nesměj tam mít tabák. Můžou tam mít pouze psací potřeby, knihu a to ještě myslím Bibli a nic to je vlastně všechno. To je vlastně trest v trestu, sedí tam za něco, co spáchají ve výkonu trestu. Jako ve filmech to vypadá hůř v realitě, to je o něco lepší.“

<sup>3</sup> Tzv. „sociální stovka“ - jedná se o sociální kapesné, které je vypláceno jednou za měsíc nepracujícím odsouzenému, který nemá v daném měsíci jiný příjem – pozn. aut.

*nějaký tabák a teď jak se blíží ten datum, kdy zase maj dostat, tak už nemaj nic a lezou tam po zdech, že jo, a pak jsou schopný čehokoliv.“* Dle všech výpovědí vychovatelů je tato agresivita výjimečná, nebo spíše vyskytuje se na speciálních oddílech; na běžných oddílech je agresivita výrazně nižší a méně častá. O tom vypovídá také kontrastující tvrzení vychovatele pracujícího na běžném oddíle V9: „*Já tomu říkám takový žabomyší války*“.

**Strach a gender** – Strach a gender (na mysli se má gender vychovatele) jsou zařazeny do jedné subkategorie, neb z výpovědí vyplývala jistá spojitost mezi těmito aspekty. Většina vychovatelů popisovala, že strach v rámci své profese nemají, současně však svou profesi vnímají jako rizikovou. Toto tvrzení dokládá výpověď vychovatele V1 (kód „žena je zranitelnější“): „*No přeci jenom jsme v kriminále. Jako já jsem v pohodě, ale myslím, že hlavně kolegyně. Co tak občas řeknou, tak ten problém asi maj. Já se nebojím, že by mi někdo něco udělal, ale ty ženský no.*“ Toto tvrzení pochází od muže vychovatele, zatímco výpovědi žen – vychovatelek byly poněkud odlišné – objevily se kódy „pomoc je dostupná“, „nechci se bát“ – (V2): „*Ty začátky nebyly úplně jednoduchý, ale teď už bych řekla, že máme nějaký prostředky, že kdyby se nám něco, tak se umíme přihlásit o pomoc. Okamžitě se nám jí dostane. Pocit strachu nemám a to si myslím, že kdybych ten pocit měla, tak tady už nejsem. Myslím si a chci si myslet, že jsme tady v takový pozici, že nás odsouzení potřebují, a pořád věřím tomu, že by taková nějaká situace nastala, že začnu pochybovat sama o sobě a že se tady bojím, tak tady moje zaměstnání končí. Nechci se cítit ohrožená.*“ V3: „*No a ohrožená se nijak necejtim. Já si myslím, že kdybych se bála, tak bych tady asi nebyla. Byly situace, kdy třeba proti mně seskočil z postele, ale vždycky se stalo, než já jsem se vzpamatovala, tak už ležel, protože ostatní odsouzený po něm vylitli. Nebojím se, to fakt ne.*“ Co se týče pohlaví vychovatele, u nikoho z respondentů jsem se nesetkala s tvrzením, že by ženy vychovatelky měly nějaké výhody či nevýhody vzhledem k pohlaví. Určité rozdíly však zaznamenávají téměř všichni (zařazeno do kódů „žena jako výhoda“, „vězni zkouší manipulovat“ a „žena nemá autoritu“). Vychovatelka V3: „*Já si nemyslím, že to je nevýhoda, ale není to ani výhoda, ale člověk zas jako ženská – kolikrát oni potřebujou ten ženskej přístup, a oni často přijdou si jen popovídat. Doma problémy, něco se děje, takže si myslím, že jako ženská vnímám trochu víc a dozvim se spoustu věcí, který těm chlapům třeba neřeknou.*“ V jiné části rozhovoru však také vypovídá V3 takto: „*Jsou*

*chlapi, který vůbec ženskou autoritu neuznávají, takže taky takový tady máme, to nemá cenu jít proti zdi, s těma jednají kolegové.*“ Další vychovatelka (V6) vypovídala takto: *„Jako třeba při nástupu to na mě zkoušeli, ale jako to zkoušej na každého nového zaměstnance, ať jste chlap nebo ženská, to nehraje roli. Záleží, jak si tady nastavíte nějaký ty hodnoty, který jako dodržujete, a ty vězni to pak vidí, jestli s váma vyčůraj nebo ne. Jestli se s váma dá manipulovat nebo ne.“*. Z výpovědi pak také vyplývalo, že muže – vychovatele ani nenapadlo o strachu či obavách v rámci rozhovoru hovořit. Naproti tomu ženy – vychovatelky častěji s tímto tématem přicházely samy bez mého podnětu. Z pohledu mužů – vychovatelů na ženy vyplývaly spíše obavy o ženy z důvodu bezpečnosti. Nikdo však nepochyboval, že by ženy – vychovatelky dělaly svou práci hůř, než muži – vychovatelé.

**Drogy** – Drogy se do věznic k odsouzeným dostávají stále často, a jsou tak stálým problémem českého vězeňství. Věznice proti drogám bojují mnoha způsoby, ať už se jedná o kontroly toho, co do věznice přichází nebo z věznice odchází, nebo také kontroly odsouzených na přítomnost drogy v těle; pokud je na takový test odsouzený pozitivní, následně mu hrozí nejtvrďší trest ve věznici tzv. díra. Probíhají také kontroly cel a osobních věcí, mimo tuto kontrolní činnost jsou ve věznicích obvyklé vzdělávací či volnočasové aktivity zaměřené na prevenci drog – tyto aktivity jsou často vedené právě vychovateli. Přes všechna tato opatření jsou však drogy ve věznicích stále velkým problémem – ve výpovědích vychovatelů se vyskytly kódy „trestání“, „nejhorší přestupek“, „testování na drogy“ – V3: *„Jsou tady samozřejmě drogy, který se sem dostanou, takže pak, když je někdo pozitivní, tak zas píšem kázeňský tresty. Testování dělají dozorci, my jenom můžem podat návrh, když se nám něco nezdá. My potom následně trestáme, sepisujem záznam o kázeňském trestu, tohle je bráný jako to nejhorší.*“ S drogami se také setkává vychovatel, pracující na oddíle s odsouzenými s poruchami chování, nebo poruchami duševními (V7). V jeho výpovědi se vyskytl kód „lži“ – zmiňuje o konkrétním případě odsouzeného, který byl přesunut na oddělení s nižším stupněm zabezpečení, byl pozitivně testován a přirozeně se snažil zbavit viny lži: *„tenhleten zrovna teďka nedávno byl na testech na fety a byl pozitivní, no, tak to je trošku blbý. On tvrdí, že si ho vědomě nevzal, že mu ho někdo hodil do jídla, ale o tom samozřejmě pochybujem, když gram pervitinu stojí někde tisícovku nebo kolik stojí, aby mu to někdo házel do pití. Tady z těchletěch tisícovku*

*skoro ani nikdo nemá. Takž to asi těžko, takže spíš si vzal.“ V souvislosti s drogami je také problém v jejich distribuci mezi odsouzenými, právě zrovna na tomto oddělení jsou odsouzení často závislí na lécích, a dochází k situacím, že medikovaní odsouzení vlastní léky distribuují ostatním – kódy „distribuce mezi odsouzenými“ a „léky“ lze zaznamenat např. ve výpovědi vychovatele V7: „A oni jsou medikovaní a oni třeba přestanou brát ty prášky, protože s nima kšeftujou nebo něco, tak se to pak rozjede, a to je pak každá rada drahá. Každý den chodí sestřička asi třikrát denně a dává jim léky. To musí baštit, jenomže... My jsme dělali pokus a dali jsme mu pět prášků do ruky, on to dal do pusy, on to rozkousal, zapil, ukázal pusou, že má všechno čistý, a on takhle šáhnul do kapsy a vytáhl těch pět prášků. Prostě to uměj za ty roky, no.“*

**Papírování** - S administrativou se dnes již potýkají téměř všechna pracovní odvětví, ať si vybavím jakékoli povolání, jen u mála můžeme s jistotou tvrdit, že administrativa ve vztahu k jejich práci se jich netýká. Můžeme však shledávat u různých profesí různou míru administrativy a rozdíly v tom, kolik času tato administrativa zabere v rámci výkonu profese. Z výpovědí vychovatelů vyplývá, že administrativy, kterou musí zpracovávat, je hodně, někteří se domnívají, že zpracování administrativy je na úkor přímé práce s odsouzenými, a taková administrativa je pro ně příliš zatěžující a nadbytečná. O nadbytku administrativy spojené s výkonem povolání vychovatele, zejména ve vztahu s kódem „časová náročnost“, se zmiňuje jeden vychovatel (V1) takto: *„Nejhorší je papírování. Nejvíc jsem zahlcenen papírama, to je prostě hroznýho času. Já vám to řeknu takhle – já to stíhám a vnímám, že spousta kolegů to nezvládá. Já mám tohle v pohodě. Jsem tu dlouho. Já s tím pomáhám i dalším kolegům, který jsou na tom hůř. Období pěti let, kdy tohle šílený papírování začalo, tak jsem to absolutně nestíhal.“* Další vychovatelka poukazuje také na přemíru administrativy ve smyslu, že právě tato administrativa je vykonávána na úkor přímé práce s odsouzenými (kód „administrativa na úkor práce s vězněm“). V2: *„...ta administrativa, ta je strašně veliká, to jsem si nemyslela, že je... Mojí představou by bylo, že na prvním místě bude ten člověk, a že budu chtít, aby ten člověk vyšel k obrazu našemu, ale to je iluze, a ta administrativa, jestli je nutná až v takovém rozsahu ...“* Dále se však ve výpovědi stejné vychovatelky objevuje kód „důležitost“ a „důkaz“, kdy si tato vychovatelka uvědomuje i důležitost a smysl prováděné administrativy, zejména coby důkazního materiálu při případných

následných žádostech a stížnostech vězňů; přesto čas a energii, které jí musí věnovat, vnímá jako nepřiměřené (kód „nepřiměřenost“): *„ale nutná určitě je, o tom už jsme se sami přesvědčili, že část potřebujeme jakoby důkaz a dokazovat, že jsme něco udělali tak a proč jsme to tak udělali, a k tomu nám slouží ten papír, že jsme to tomu dotyčným několikrát řekli, a když nám to podepíše, tak to máme jako důkazní materiál.“* Výpověď posledních dvou vychovatelů, které zde budu citovat, charakterizuje kód „hlavní náplň práce“ – V6: *„...je to hlavní náplň naší práce, ta administrativa.“* V8: *„Tady nejde o to, že vy to musíte nějak vyřešit, je rozstěhovat nebo tohleto, ale neustále jsou vymyšleny další a další formuláře a další a další komplikace té administrativy... My už nevykonáváme svoji práci, my si připravujeme podklady, my si připravujeme alibi pro nějaký případně soud, nebo něco takovýho.“*

**Kapacity personálu vs. kapacity odsouzených** – Z většiny výpovědí vyplynul problém malého počtu vychovatelů v návaznosti na vysoký počet odsouzených (charakterizovaný kódem „málo personálu“), což následně ovlivňuje časové možnosti vychovatelů a přináší následné problémy (kód „nemůžu stíhat kvalitní práci“). V některých věznicích je tento problém palčivější, než v jiných. V8: *„Tak je samozřejmě málo lidí a tady určitě. Podle vyhlášky máme mít 15 až 20 vězňů, ale máme standardně 30. Pokud jste s kolegou ve dvou a ten kolega chybí, tak jich máte 60, pokud jste na patře a na jednom je 30 a na druhém 60 vězňů a jste tam sama o dovolený, tak jich máte devadesát. U devadesáti lidí si nebudete pamatovat, ani jak se jmenují, natož že byste je měla nějak znát, nějak vědět. My bysme měli o nich vědět jakoby rodinný zázemí a všechno. Jste schopná to vědět u devadesáti lidí? To je nesmysl prostě.“* Podobně se vyjádřil také další vychovatel V4: *„Mým neustálým problémem je nedostatek času. Pokud máme na oddíle spolu s kolegy 57 odsouzených, tak v praxi mají svoje potřeby a tužby a nějakým způsobem potřebují to řešit, a jestliže mám část v práci, tak druhá část, co v práci není, tak se mnou potřebuje řešit. Když si potom vezmete, že tam mám tu práci, o který jsem hovořil, plus deset takových problémů, tak pak ten čas je největší problém.“*

Často se také stává, že některý z vychovatelů onemocní nebo z jiného důvodu nemůže plnit své pracovní povinnosti a na jeho pozici není žádná náhrada, ale jeho práci si přibere jiný vychovatel, pak tedy na jednoho vychovatele připadá práce určená pro dva a více. To charakterizoval kód „pracovat za jiné“. V1: *„Pak*

*jsou nejhorší situace, kdy někdo z kolegů vypadne, to se pak všechno sune na ostatní. “ Dále pak shrnuje nynější stav konkrétní věznice takto: „Ted’ jsme na tom dobře, je nás dost. Věznice jsou přeplněny. Za celou kariéru jsem nikdy neměl dvacet odsouzených, což bych měl mít nejvíc. Vždycky jsem jich měl víc. Nejvíc jsem jich měl kolem čtyřiceti. Ted’ jich je třeba třicet, Ted’ nás je cca tři vychovatelé na oddíl. Na jiným oddíle jsou jenom dva místo čtyř. Ale to si tak nějak člověk zvykne. “*

**Důvěra** – Někteří vychovatelé během rozhovorů nejednoznačně poukazovali na nedůvěru, kterou cítí ze strany vedení, nebo ještě z vyšších úrovní (kód „nadřazení důvěřují vězni, ne vychovatelé“). Jejich obranou může být dobře provedená administrativa, která jim může sloužit jako důkazní materiál v případě potřeby (viz výše). Vzhledem k tomu, že téměř žádný vychovatel se nechtěl nijak zvlášť vyjadřovat k tématu vztahů mezi zaměstnanci a vedením věznice, neuvedu zde ani označení vychovatelů dle tabulky. V: *„Pak je problém, když teda někdo nad náma jakoby věří těm odsouzenějm spíš než tomu personálu. Což se stává. Já pamatuju, že před tím čtvrtstoletím my jsme byli pod přísahou, takže když jsme něco napsali, tak se to tak prostě bralo, prostě že to tak je. Dneska já musím zapsat tu situaci, a pak se dozvím ,ale vězeň říká že ... ‘, a přitom ten vězeň sedí za křivý obvinění, ale ,on říká že... Jestli vy jste ho nějak neto. “ Jiný vychovatel uvádí: „Jako to generální ředitelství jde s nima společně proti nám. Tím myslím všechny zaměstnance v přímém výkonu. Oni nedávno přišli loni s nějakým projektem, že budou vyplácet vězňům odměny, když budou na zaměstnance jako donášet. To jsou lidi, kteří... Třeba kuřáci pro ten tabák udělají všechno. “ Na nedokonalý systém, nebo systém, který ztěžuje práci vychovatelům, poukazuje v kódu „přílišné kontroly“ i další vychovatel, který by uvítal pomoc v podobě snížení množství byrokratické zátěže a s tím související kontrolní činnosti – V1: *„Nás furt někdo kontroluje. Státní zástupce jezdí, generální jezdí, z ministerstva. A to zas hlavně kontrolují papíry. A každá tahle kontrola přinese prvky, který chce, abychom dělali. Což samozřejmě děláme, ale občas prostě státní zástupkyně, která tady jezdila dřív, a ty její připomínky, co tady měla, no... “**

Samostatně se ve výpovědích vychovatelů vyskytl kód **„přesun vychovatele z oddílu na oddíl“**, který nespadá ani do jedné z kategorií.

Jeden z vychovatelů uvedl jako problém opakovaných a poměrně častých přesunů vychovatelů z jednoho oddílu na jiný oddíl, kdy je tak znemožněno lépe

poznat odsouzené a soustavně a kvalitně s nimi pracovat – srov. V9: „*No to ty lidi poznáte a sou to třeba nižší tresty a pak znáte i ty jejich rodinné vztahy že jo, problémy. A pak vás po půl roce přendají jinam. Choděj do práce všechno a najednou jsou tam dva vychovatelé, jeden odejde, přijde jinej a tak. Je to protikorupční opatření, abychom nebyli úplatní, ale no... Nevidím to jako rozumný řešení, ale vrchnost v Praze to vidí jako rozumný, tak plníme. Ještě dvakrát se budu stěhovat a končím.*“

## 12.3 Kategorie – Řešení problémů

Většina problémů, které jsou popsány v kapitole výše, nemají na úrovni vychovatelů řešení, nebo spíše jejich řešení není v kompetenci vychovatelů (například problém nedostatku personálu a velkého množství odsouzených). Důsledkem je, a z výpovědí vychovatelů to zřetelně vyplývá, že vychovatelé na tyto problémy musí reagovat adaptací – tam, kde není předpisy jasně stanovený postup řešení profesních situací (např. drogová problematika ve věznicích), se každý vychovatel se s danými problémy vypořádává víceméně po svém. Při výpovědích o problémech výhradně s odsouzenými se často vyskytoval kód „individuální přístup“, kdy vychovatelé zmiňovali důležitost osobního a individuálního přístupu ke komunikaci s každým jednotlivým odsouzeným. Kladli důraz na to, že ke každému odsouzenému je třeba přistupovat s maximálním ohledem na jeho osobnost. Tu by měl vychovatel v ideálním případě u každého odsouzeného důkladně poznat, vzhledem k nedostatečnému personálnímu zajištění má však každý vychovatel na starosti často takový počet odsouzených, že individuální poznání osobnosti každého z nich není, alespoň v rozsahu, který by byl potřebný pro řádný výkon úlohy vychovatele, dobře možné. Kromě osobnostních charakteristik odsouzených je samozřejmě nutné znát i jejich sociální a rodinné zázemí, charakter trestné činnosti, za níž si odpykávají trest, okolnosti případné recidivy atd. Specifické nároky jsou v tomto směru kladeny na vychovatele pracující na oddělení pro duševní poruchy a poruchy chování, kde odsouzení vyžadují zvláštní přístup a důležitost individuálního přístupu je tak ještě umocněna.

Kategorie „Řešení problémů“ obsahuje tyto subkategorie: komunikace, formování (výchova), spolupráce, čas.



**Komunikace** – Rozhovory, nebo také domlouvání, jsou jedním z nejčastějších způsobů řešení problémových situací s odsouzenými, zároveň také způsobem nejmírnějším. V3: „*No tak pokud to není úplně závažný, že se někde nemlátěj, neperou, tak já se snažím [řešit problémy mezi odsouzenými – pozn. aut.] domluvou.*“ Obdobnou výpověď podává další vychovatelka – V5: „*Většinu si vyřikáte přímo na místě, pokud to je nějak extra vyhrocený, tak se jde k vedení.*“. Další vychovatel upozorňuje na způsob komunikace, který on sám dodržuje a vnímá ho jako nezbytný pro úspěšné řešení problémů – je představován kódem „nepovyšuji se nad vězně“ – V1: „*Je potřeba trochu vědět, jak s nima hovořit. Nestavět se do nějaký nadřazený role. Lepší je komunikace ,abych nikoho neprovokoval‘. Jako je jasná hierarchie, já jsem vychovatel, on je odsouzený. Ale ne povyšování.*“ Další vychovatel komunikaci využívá pro řešení problémových situací z trochu jiného hlediska – v tom smyslu, že dá prostor odsouzenému, který nějaký problém má, aby se mohl vypovídat (charakterizováno kódy „individuální přístup“ a „vypovídat se“), ačkoli to často není řešení. V8: „*Já zase říkám, že mluvením si šetřím psaní. Že člověk si s těma lidma promluví a třeba vím, i nebo pamatuju si nějaký konkrétní věci k nim, tak se třeba jsem schopnej se toho člověka zeptat, jak to třeba vypadá s jeho mámou, která na tom byla zdravotně blbě. A on zase jako vidí, a když necháte toho člověka takzvaně vykecat, tak mi ten problém třeba nevyřešíme, třeba ani nemá řešení, ale ten pokud projevíte nějaký zájem o toho člověka, tak on ví, že to prostě nemá řešení, ale aspoň nemá z toho blběj pocit.*“. Rozdílnost od vychovatelů pracujících na běžných odděleních je možné opět vidět u vychovatele pracujícího na oddělení s poruchami duševními a poruchami chování – z jeho výpovědi vyplynul kód „domluva jako řešení problému“. Vychovatel pracující na tomto oddělení uvádí konkrétní příklad – V7: „*Tak tam ta práce je taková, že já jsem za ním šel, to jsem tam byl krátce, že jo, on se jmenoval Petr [jméno je z důvodu anonymity smyšlené – pozn. aut.] my jim teda nesmíme tykat, já jsem teda použil oslovení křestního jména, a říkám: ,Petře, poslouchajte, když chcete na tu díru, tak to nedělejte takhle. Nemusíte nic rozbíjet, normálně mě zavoláte, řeknete – vychovateli, já chci na díru – já napíšu, že jste mě poslal do hajzlu a půjdete, že jo‘ – a on úplně koukal, a říká – ,fakt to myslíte vážně?‘ Říkám ,no jasný‘. – ,A vám to nebude vadit?‘ – ,No nebude, proč by mi to vadilo, lepší než furt něco rozbíjet.‘ Od té doby nejlepší kamarádi, že jo, přestal rozbíjet věci.*“. Tento uvedený příklad bych charakterizovala úslovím

„nestandardní situace si vyžadují nestandardní jednání“. Dále také z výpovědi výše zmíněného vychovatele vyplývá kód „limity komunikace“, vztahující se konkrétně k práci na tomto speciálním oddělení, kdy dále uvádí V7: *„Takže si asi dokážete přestavit, že toho chlapa v 67 [letech věku – pozn. aut.], kterej je hrdej na to, že mezi těma chlapama něco znamená, nemůžete nějakejma rozhovormi nějak změnit. A řada z nich to jsou psychický poruchy. Pokud by vychovatel dokázal zlikvidovat psychickou poruchu nějakejma svejma pindama, když to tak řeknu takhle, tak když půjdu z práce, tak by klečeli zástupci zdravotních pojišťoven, ať jdu k nim, ať jdu k nim. Ať řeším ty psychický poruchy tak, že těm lidem něco chytrýho řeknu.“*

**Formování (výchova)** – Pro formování a výchovu odsouzených vychovatelé používají různé metody, nejčastěji zmiňovaná metoda je metoda odměny/motivace a trestů, dále pak individuální přístup k odsouzeným a slušné, lidské jednání s nimi. Často se vyskytuje kód „motivace“ a „odměny a tresty“. Za odměny mohou být považovány (V2:) *„pracovní akce, nebo tak využíváme motivačně tyhle akce. Vybereme nějaký lidi, který jsou z našeho pohledu opravdu dobří, a pak to může být třeba kino... Někteří chodí denně do stáji ke koním... Je to pro ně prostě motivační v tom, že se dostanou za tu bránu, a je to třeba i opečení buřta za bránou je pro ně prostě dobrý.“* O tomto způsobu motivace má tato vychovatelka (V2) současně pochybnosti: *„Nevím, jak dalece motivační to je... Že by si jako řekli – ‚budu dělat tohle, abych byl dobrej, aby si mě vybrali‘ – to si myslím, že tak úplně není... ale je to pro ně nějaký zdroj změny.“* Na vyšší úrovni s motivací odsouzených pracuje vychovatel pracující s odsouzenými na specializovaném oddělení bezdrogové zóny, na tomto oddělení jsou odsouzení častěji kontrolováni na přítomnost drogy; pokud by se ukázalo, že odsouzený je pozitivní na přítomnost drogy v těle, je okamžitě přesunut na jiný oddíl, oproti tomu odměnou za chování a jednání, které je zde vyžadováno, je to, že je vůbec na tento oddíl zařazen – srov. V4: *„...my je chceme motivovat k tomu, aby dodržovali to, co bezdrogovka chce. Tzn. pravidelně je testujeme na přítomnost drog v těle. Jakmile by selhal, tak je přeřazen na běžný oddíl. Je tam trochu vyšší level, co se týče poslušnosti a chování mezi sebou a k zaměstnancům a příslušníkům. Můžu vám říct, že já oproti ostatním nepíšu kázeňský tresty. Nemusím. Když mi tam někdo přijde, nechce jinam a nic neprovádí. Oni vědí, že to je úplně jiný vězení.“* Poněkud rezignovaně pak o motivaci vypovídá

vychovatel ze specializovaného oddělení pro poruchy chování a poruchy duševní, kdy srovnává běžné oddělení odsouzených s odsouzenými, u kterých pracuje nyní. V7: *„Tam ty vězňové měli před sebou, že když budou nějakým způsobem fungovat, tak budou moci chodit ven na vycházky nebo přerušení trestů. Což je velká motivace dostat se dvakrát, třikrát, čtyřikrát za rok mimo věznici třeba na týden. Kdežto tyhle ty [vězni na specializovaném oddělení pro poruchy chování a poruchy duševní – pozn. aut.] ty jsou demotivovaný. Oni často jsou nejenom nemocný, ale často jsou to feťáci spousta z nich, takže ty jejich osobnosti jsou úplně rozháraný... No tam to mělo nějaký smysl a progres. Tady ne v podstatě.“* Tresty pak mohou mít různý charakter – o tom se zmiňuje další vychovatelka – V3: *„Potom pokud nefunguje domluva, tak se píšou zápisy do informačního systému a to jim pak uškodí v celkovém hodnocení, a už nemůžou získat tu odměnu, o kterou oni usilují, když chtějí, a když už teda opravdu se nedá nic, tak se píšou kázeňský tresty, a to je pak díra.“* Další metodou, o které se vychovatelé zmiňovali, je slušné, lidské zacházení a jednání s odsouzenými – reprezentováno kódem „slušný a lidský přístup“. V3: *„Za mě funguje s nima jednat slušně. Jsou to lidi, kterým třeba nikdo nikdy nepoděkoval, nikdy je nikdo nepoprosil, a když já se s nima snažím, tak jak by se chovat mělo, tak se mi to vrací. Neříkám vždycky, ale u spousty lidí funguje slušný chování, protože čím víc se na ně jde jakože represivně a křičelo by se, tím víc oni teda jdou proti.“* S tímto tvrzením se pak ztotožňuje i další vychovatel V4: *„Určitě lidskej přístup, určitě nepovyšování se nad ty odsouzený. Oni když budou vědět, že jedná s člověkem, ne s tou institucí, tak to jednání je konstruktivnější a určitě vede k lepším výsledkům, než kdybych vystupoval institucionálně.“* Vychovatel pracující s odsouzenými na specializovaném oddělení v tzv. bezdrogové zóně vypovídá v kódu „přenos zodpovědnosti“ a pojímá výchovu vězňů poněkud specificky, a to apelem na jejich zodpovědnost. Pro vysvětlení uvedl tento příklad, kdy odsouzeného matka onemocní a on žádá o propuštění, což mu není umožněno – dle jeho slov se mu tato technika osvědčila. V4: *„Když potom mám žádost na propuštění, protože mu onemocněla matka, tak já mu musím vysvětlit, že na to měl myslet v době, kdy páchal – ,a vy jste si neuvědomil, že když vás chytanou a půjdete na dva roky, tak vaše sedmdesátiletá matka tam bude dva roky sama?‘ Oni řeknou, jo to jsem si neuvědomil, a pak dojde samozřejmě na slzy a pak teprve si uvědoměj, že ten trest není o tom, že tady bručí, ale o tom že není k dispozici těm, kteří ho potřebují.“*

Tento vychovatel pracuje na opravdu specifickém oddělení a uvědomuje si to, proto si i často může dovolit poněkud nestandardní způsoby řešení, (jak sám říká) na oddělení bezdrogové zóny jako vychovatel nikdy neseписuje tresty, protože nejsou potřeba.

**Spolupráce** – Spolupráce je zde myšlena jako spolupráce všech pracovníků věznice. Z výpovědí je zřejmá diverzita postojů a názorů na tuto záležitost, a to jednotlivých vychovatelů bez spojitosti s konkrétním oddělením nebo věznicí. Ke spolupráci, nebo k pomoci ze strany vedení se vychovatelé příliš vyjadřovat nechtěli. Další vychovatel nepovažuje spolupráci (kódováno jako „netřeba si pomáhat“ a „koordinace od vedení) s vedením za důležitou a uvádí – V1: *„Není potřeba si pomáhat, tady jsme tři oddělení a to si každý dělá prostě sám, ale tohle musí vedoucí koordinovat.“* Vychovatelka č. 2 pak naopak uvádí kód „vzájemná podpora“ – vnímá, že spolupráce s kolegy i ostatními pracovníky věznice funguje – V2: *„Máme možnost se vyjádřit, nebo požádat o pomoc. S tím já problém tady nemám. A co se týče kolegů, tak s tím jsem taky spokojená. Pomáháme si mezi sebou.“* Poslední vychovatel, jehož výpověď v této sekci zmíním na závěr, má srovnání dvou pracovišť, kde sám pracoval, a uvádí tak výhodu spolupráce mezi kolegy i na úrovni pouhého sdílení jedné kanceláře – V8: *„V předešlý věznici jsme byli tři v kanceláři. Tady jsem sám. Takže myslím si, že je lepší, když těch zaměstnanců je jakoby víc pohromadě, protože když mluvíte s tím odsouzeným s jedním nebo se dvěma a jste tam sama, tak je taková snaha jakoby jich válcovat nás jakoby. Když je těch zaměstnanců víc, je to výhoda.“* Vychovatelé často hovoří o kódu „spolupráce s dozorcí“, kdy dozorcí často nastupují ve chvíli, kdy vychovatelé na svou práci nestačí, nebo na patřičné řešení nemají kompetence, a současně mohou plnit roli svědka při jednání s odsouzeným (kód „svědectví“). V7: *„Když se perou nebo něco, tak na ně můžou jako zakročit, to já jako civil nemůžu, takže já to musím nějakým způsobem ukecat a když to dál nejde, tak musím říct dozorcům, musíte ho nějak srovnat vy, já už nemůžu.“* nebo V3: *„A když vím, že budu řešit něco s člověkem, o kterém vím, že se nim těžko komunikuje, tak to s ním nikdy neřeším sama. Mám tam pak nějakýho svědka, nejlíp chlapa. Nejhorší teda dozorce, on tam pak jen sedí na židli, ale já vím, že tam někdo je, a oni se taky chovají trochu jinak.“*

**Čas** – Nedostatek času na výkon práce a s tím spojené velké množství administrativy jsou problémy, u nichž nemají vychovatelé příliš možností, jak je

řešit, pouze jeden z vychovatelů se k řešení tohoto problému vyjádřil takto (charakterizováno kódem „nespěchat“) – V9: „*No třeba na pokyny a nařízení nadřízených mám takovou metodu: den, dva, tři vyčkat, a pak si někdo jinej natluče čumák, a pak se to doladí a upraví a pak se to dá dělat.*“ Což potvrzují i ostatní v trochu jiném kontextu, některým problémům prostě nechávají čas, aby se vyřešily samy, nebo řešení takových problémů odkládají.

## 12.4 Kategorie – Vzdělávání, schopnosti, dovednosti

Vychovatelé, kteří se účastnili těchto rozhovorů, se shodovali v tom, že každý by více potřeboval rozvíjet některé své kompetence – nejčastěji se jednalo o rozvoj kompetencí v oblasti psychologie, komunikace, řízení skupin apod. Všichni vychovatelé uváděli, že mají zájem o další vzdělávání, ale nemají k tomu tolik příležitostí a možností, kolik by chtěli nebo potřebovali. Jako příčiny nedostatku těchto příležitostí pak uváděli čas, peníze, personální kapacity věznic, nebo také neexistence určitých oblastí školení či výcviků. Co se týče školení, vzdělávání, nebo také sdílení či supervize, tyto formy podpory v jednotlivých věznicích vlastně neexistují. Neexistuje ani žádná jednotná zastřešující profesní organizace, která by sdružovala všechny vězeňské vychovatele, ačkoli existují profesní organizace jiných kategorií pracovníků věznic.

Kategorie „Vzdělávání, schopnosti, dovednosti“ obsahuje tyto subkategorie: kompetentnost, možnost dalšího vzdělávání.

**Kompetentnost** – Při dotazu v rámci rozhovoru, zdali se vychovatelé ke své práci cítí kompetentní, zdali mají pocit, že jejich vzdělání, vědomosti, dovednosti jsou pro výkon povolání dostačujícími, se vychovatelé svými výpověďmi lišili. Z obsahu rozhovorů, zejména z vyjádření k otázce, co by vychovatelům práci ulehčilo a jaké další vzdělávání by jim pomohlo, vyplynulo, že vychovatelé se převážně necítí dostatečně kompetentní ke své práci. Tuto skutečnost zachycuje kód „nepovažuji se za kompetentního“. Např. vychovatel pracující s odsouzenými s duševními poruchami a poruchami chování na otázku, zda se cítí kompetentní, uvedl – V7: „*Ne, necítím. Já jsem se s těmahle lidma nikdy nesetkal.*“ Další vychovatelka (V3) pak uvedla, že si není jistá, jestli se vůbec tato práce naučit dá, avšak pomoc odjinud by uvítala. Na otázku, co vychovatelům pomáhá řešit problémy, se někteří vychovatelé odkazovali na pomáhající efekt systému (kód

„je to dané systémem“), který je jasně nastavený. Např. vychovatel V1: *„Je tu vnitřní řád, nařízení generálního ředitelství a tím se člověk řídí. My děláme to, co je něčím daný.“* Druhý vychovatel s podobnou odpovědí vypovídal takto – V4: *„Systém je tady nastavenej. Takže kdybych já na ty situace nestačil, tak jsou tu po ruce lidi, který jsou schopný v rámci svých odborných dovedností nebo kompetencí to vyřešit.“* Pokud byli vychovatelé dotazováni na to, co by jim pomohlo kompenzovat mezery ve vlastních kompetencích, objevily se kódy „studium psychologie“, „rozvíjet komunikaci“, „schopnost sebeovládání“ – srov. V4: *„Určitě, pokud bych měl možnost, tak bych se věnoval psychologii. V rámci svého studia, přípravy na vychovatele, jsem už nějakou psychologii měl, ale určitě by stálo za to si prohloubit psychologii pro naši práci. No a pak schopnost sebeovládání. Pro tuto práci potřebujete být přísný, ale potřebujete být empatický. Potřebujete mít tu schopnost porozumět, ale zároveň musíte být ten, který vyžaduje plnění těch řádů a je schopen pomoci kázeňských trestů to vymoci.“* Obdobně odpovídá V5 na otázku, zda jsou nějaké kompetence, které by jako vychovatelka chtěla nebo potřebovala rozvíjet: *„... určitě psychologii.“* V1 na tutéž otázku odpovídá: *„No asi tu komunikaci.“*

**Možnost dalšího vzdělávání** – Každý vychovatel, který se účastnil tohoto výzkumu, má jiný druh i stupeň vzdělání – viz tabulka výše. V návaznosti na tuto výraznou diverzitu nastoupili někteří vychovatelé do tohoto povolání přímo, aniž by potřebovali absolvovat další vzdělávání pro pedagogické minimum, které poskytuje vězeňská služba a je platné pouze pro práci v rámci věznic. Vychovatelé, kteří pedagogické minimum získali při předchozím studiu, již toto školení absolvovat nemuseli, a tak se jich týkalo pouze vstupní školení. Dva vychovatelé, s nimiž byl rozhovor proveden, absolvovali další studium na svoje náklady a ze své iniciativy. Oba tyto vychovatele k dalšímu vzdělávání vedla vlastní potřeba dalšího vzdělání, přičemž první vychovatelka nyní studuje dálkově obor sociální práce, druhý vychovatel vystudoval taktéž v době výkonu povolání bakalářský stupeň na Policejní Akademii.

Z právě uvedeného je patrné, že vychovatelé o další vzdělávání zájem mají a sami je vnímají pro výkon svého povolání jako užitečné, ne-li nezbytné (kód „vnitřní potřeba“). Přesto jen někteří z dotazovaných nějaké další vzdělávání formou kurzů školení či výcviků absolvovalo – tato subkategorie obsahuje také vzdělávání, či práci s vychovateli na úrovni věznice. Při dotazu, zda mají

vychovatelé možnost dalšího vzdělávání, vypovídali vychovatelé na dvou úrovních, a to jaké mají interní možnosti (kód „interní možnosti vzdělávání“), tedy možnosti vzdělávání přímo ve věznici, a externí, tedy vně věznice. V kódu „interní možnosti vzdělávání“ pak konkrétně vychovatelé vypovídali takto – V1: *„No asi moc ne. Jako nějaký školení jednou za rok od psychologů. Tu máme jen jednu tady a moc času na nic podobného není.“* V3: *„Nemáme tady žádný supervize, nemáme tady nic, co by nám pomohlo naučit se řešit ty situace jinak, než nějak intuitivně. Ani nefunguje řešení těch problémových situací v kolektivu.... jako pokud se to týká nějakého ventilování, tak to tady vůbec, třeba co se týká psychologů, tak to tady nefunguje taky vůbec. Tady člověk řekne, že má problém, a odpověď je ‚nemám čas‘. Neřeší se to a myslím si, že by se to řešit mělo a spousta věcí i uvnitř.“* Další vychovatelka, která by měla zájem o další vzdělávání v oblasti psychologie a řízení skupiny, uvádí – V9: *„To asi jo, to by asi bylo dobrý, ale není. Jako z vlastní vůle asi někam možná jo, ale jako od věznice úplně ne.“*

Na úrovni externího dalšího vzdělávání (kódy „externí možnosti vzdělávání“ a „nedostatečná nabídka“) vychovatelé vypovídali takto – V1: *„No a externí školení, no já třeba jezdím na školení o cizincích a extrémistech. Na tenhle typ školení se jezdí. Ale pro vychovatele? No vlastně jo, něco tady probíhalo, to byl rok nebo dva..., takže bych to úplně neztrácoval, že to není, ale výrazně to nijak není.“* Dále uvádí, že někteří vychovatelé z této věznice *„jedou na týden na stáž se podívat, jak to tam chodí. Letos jsme byli ve dvou věznicích. Tak třeba i pro mě, jak jsem tady dlouho, tak tohle je užitečný, člověk něco okouká... to je teď za nového vedení, dřív to nebylo zvykem.“* Další vychovatelka uvádí pozitivní zkušenost se sociálně-psychologickým výcvikem, kterého se osobně účastnila (kód „sociálně-psychologický výcvik“) – V3: *„Já jsem teda jezdila, což mi umožnili, a já jsem se dostala na sociálně-psychologický výcvik, kterej je pořádanej vězeňskou službou, a za to jsem hrozně ráda. To jako bylo vynikající, ale pořád je to málo. Nedostanem se tam všichni a je to nějakých 200 hodin... to se dostane jeden člověk z věznice za rok.“* Další vychovatelka ve své výpovědi zmínila kód „supervize“. Absolvovala psychosociální výcvik se zaměřením na supervizi, pořádaný přímo Vězeňskou službou ČR, který vyhodnotila jako užitečný a inspirující, avšak ve své práci pro něj nenachází využití – V2: *„Vězeňská služba má supervize pouze ve věznicích, kde jsou specializovaný*

*oddělení, kde jsou toxici, alkoholici, nebo sexuálně motivované činnosti. Tak tam mají ty kolektivy, mají možnost uplatnit supervizi. Ale my, kde mám standardní oddělení, tak ji nemám vůbec.“ V návaznosti na toto tvrzení také dodává V2 (kód „sdílení“): „No to je čistě můj osobní názor, já jsem to v žádném zaměstnání nezažila, ale myslím, že je důležitý, aby jsme měli možnost ty svoje pocity a ty potíže, pocity někde nezávisle setřást. Tam je důležitý to nezávisle, že to vidí někdo jinak...”*

Tato vychovatelka ve své výpovědi uvedla, že supervize mají specializovaná oddělení, avšak vychovatel pracující s odsouzeným s duševními poruchami a poruchami chování toto tvrzení nepotvrzuje – jediným místem, kde může sdílet své problémy či pocity, je spolupracující psycholog, ale je to spíše na kamarádské bázi a jen zřídka. Dále také vychovatel V7 uvádí, že konkrétně pro práci s těmito odsouzenými je něco jen málokdy: *„Když tam něco je, tak se tam přihlásím, vloni nebo předloni sem jezdil na policejní akademii, tam jsem byl na čtyřech kurzech, ty jsou takový, že jo, kriminální tetování, tam byl o radikalizaci, ale vyloženě jak zacházet s těmahletěma, to ne... Ted' pojedu někam do Prahy, nějaká izraelská metoda, jak pracovat s lidma, tak asi na čtrnáct dní tam mám jet. Takže já to uvítám. Když něco je, tak tam jedu.“* Přínos těchto kurzů pak spatřuje hlavně v tom, že se na kurz sjede více vychovatelů pracujících na podobných odděleních, a tak tam mimo jiné dochází ke sdílení a výměně zkušeností (tuto skutečnost zachycuje kód „výměna zkušeností“). Dále také uvádí, že nyní absoljuje psychosociální výcvik pořádaný vězeňskou službou, kdy uvádí – V7: *„tak tam jsou většina vychovatelé a většinou se to zvrhne na to, že pak všichni nadávají na ten systém. Což nikam nevede, takže chce to nějakýho moderátora, někoho, kdo to bude posouvat.“* Jako prospěšné by také vnímal sdílení mezi vychovateli napříč věznicemi – žádná taková platforma nyní nefunguje. O setkáních mezi věznicemi se také zmiňuje vychovatel ze specializovaného oddělení bezdrogové zóny – V4: *„...nedostatek, kterej vidím, a asi už se blýská na lepší časy, protože se o tom začíná mluvit, je systém nějakých meetingů mezi věznicemi. V praxi funguje to, že se scházejí vedoucí výkonu trestu, zástupci, speciální pedagogové i sociální pracovníci, ale vychovatelé se nescházejí na nějaký pravidelný bázi, kdy by z každé věznice se sešlo pár vychovatelů a předali si nějaké zkušenosti s řešením konkrétních situací, protože děláme tu samou práci, dostáváme se do stejných situací, ale každá z nás je řeší jinak, a vlastně tam si můžeme porovnat, která ta*



*řešení vedou k lepšímu výsledku a opačně.* “ Vychovatelé také vypovídali o často pochybné kvalitě kurzů, které absolvují – formálně tak vykazují, že jsou vzdělávání, reálně je však často přínos omezený (kódováno jako „pochybná úroveň kurzů“). O úrovni a o tom, jak vlastně vypadají úvodní kurzy, nebo kurzy pro vychovatele, kteří z předešlého studia nemají pedagogické minimum, se vyjádřil jeden z vychovatelů takto – V8: *„No a jednou to soustředění nám třeba zrušili, protože byl vězeňský přebor ve fotbale a ty fotbalisti neměli kdy bydlet, tak nám to prostě zrušili. Pak zase jsme tam někdy přijeli a nevěděli, co s náma, tak nám poslali nějakou sekretářku, a ta nám přednášela třeba první pomoc nebo něco. Je to takovej jako formalismus. Formálně jsme vzdělávaný, ale přínosný to moc není.*“ Další kurzy, které už byly na něco konkrétního zaměřené a které také tento vychovatel absolvoval, pak popisuje V8 takto: *„...ale byl jsem na několika kurzech, který byly dvou-, třídní, a to člověka zas jako nakoplo. Bylo to skoro jako takový lázně, takový duševní lázně. To téma se jmenovalo různě, ale vždycky to bylo jako obdobný, takže jsme dělali nějaký věci s nějakým stromem, nějaký větve, nějaký potřeby. Bylo to profesní, ale dělali jsme i tyhle zajímavý věci, jako co má člověk za priority a tak.*“

## 12.5 Kategorie – Motivace

V připraveném polostrukturovaném rozhovoru nebyla zařazena žádná otázka týkající motivace, avšak ve všech rozhovorech se problematika motivace přirozeně objevila. Vychovatelé převážně vypovídali o své vnitřní motivaci, která je téměř u každého vychovatele jiná. Co se vnější motivace týče, na základě výpovědí vychovatelů se dá říci, že téměř žádná cílená motivace ze strany vedení organizace neexistuje, nebo minimálně to takto vychovatelé vnímají. Dále se vychovatelé zmiňovali o podpoře, a to jak ze strany vedení, tak ze strany kolegů, nebo také ze strany vyšších úrovní Vězeňské služby ČR.

Kategorie „Motivace“ obsahovala tyto subkategorie: motivování vychovatelů, podpora a pomoc vychovatelům.

**Motivování vychovatelů** – Motivace k práci se u jednotlivých vychovatelů liší, a to výrazně. Většina vychovatelů se shodla na tom, že věznice žádný systém motivace nemají, někteří ironicky popisovali nějaký systém motivace, který však nemá žádný vliv a nikterak nepomáhá. Motivaci k práci v podobě finanční

odměny a jistoty stálého platu uváděly dvě nejmladší vychovatelky (kódováno jako „pravidelný a jistý příjem). V5: *„Je strašná výhoda, že jste ve státním, že máte pravidelnej příjem a furt to vypadá hezky, když ukážete, že máte takovouhle smlouvu.“* V6: *„Taky tím, že jsme ženský a mladý, tak víme, že když půjdem na mateřskou, tak víme, že se máme kam vrátit, což u soukromníka nemáte. Taky máme víc dovolený, ale jako jinak tady nejsou benefity jako ve firmách. Tady jsou prostě tabulky. Ale furt si je člověk jistej, že prostě desátýho máte prachy na účtě.“* Další vychovatelku potom částečně motivují úspěchy v práci, ačkoli, jak sama říká, není jich mnoho a jsou jen malé, úspěch své práce pak vidí i v malých změnách u odsouzených, které jsou viditelné. Dále uvádí, jak se bránit demotivaci z této práce a nacházet smysl i v maličkostech (kód „pracovní úspěchy“) – V3: *„Člověk sem nemůže jít s tím, že změní svět, nezmění, ale i jeden, kterému třeba ukážete cestu, že to jde líp, pak si myslím, že to je takovej úspěch... ale snažím se v tý práci najít věci, který mě i bavěj, chodím s nimi ven a s malou skupinkou se taky pracuje jinak.“* U vychovatele V7, pracujícího na oddělení u odsouzených s duševními poruchami a poruchami chování, se ve výpovědi objevuje kód „víra v Boha“: *„Já mám vnitřní motivaci tím, že jsem věřící, a tak věřím, že Bůh působí i na tyhle lidi.“* Další vychovatelka spíše než svou motivaci vyslovila prosbu (kód „přála bych si být motivována“) – V2: *„...kdyby nám někdo stále vléval optimismus, že to je dobrý tak, jak to dělám, a že všechny změny, který se dělají, jsou pozitivní, nejen pro odsouzené, ale i pro nás. To je moje přání. To chce asi každě, aby byl nějak motivovanej...“* Jak je z výše uvedeného patrné, nikdo se nezmiňuje o nějaké cílené vnější motivaci. Vychovatelé uváděli, že motivační systém nemají žádný, že občas se jedná o finanční odměny, avšak ty jsou pro všechny a řídí se tabulkami, viz nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Pro zbylé výpovědi byl zvolen kód „osobní ohodnocení“. Jeden z vychovatelů uvádí, že jeho vnější motivací je posun k důchodu, a co se týče motivačního systému věznice, tak uvádí – V9: *„Dělej tady hodnocení. Já nevím, jak často, asi jednou za půl roku nebo za rok. To si podepisujem, že jsme hodnocený. Dál tady funguje tzv. osobní ohodnocení, to jsou nějaký finance. To můžeme mít a nemusíme. Pak ke dni vězeňství tady dají nějaký metály někomu, to je taky velká motivace.“* Musím zde ještě dodat, že z osobního dojmu vychovatel vypovídal v ironii a s jistým despektem. Další vychovatelka se také ještě vyjadřuje k osobnímu ohodnocení

(nenárokovaná složka platu), přičemž uvedla, že v jejich věznici je osobní ohodnocení zcela individuální a anonymní. Další vychovatelka pak ještě uvedla V2: „*odměny jsou plošný, a to tabulkový a smutný, motivace to fakt není*“.

**Podpora a pomoc vychovatelům** – Jak jsem již výše naznačila, vychovatelé nebyli příliš sdílní, co se týkalo vztahů a spolupráce s vedeními věznic. Z devíti vychovatelů se k podpoře ze strany vedení vyjádřili čtyři, z toho tři pozitivně. Z jejich vyjádření vyplynul kód „vedení za námi stojí“ – vypovídali takto: V4: „*Tady není problém. My jsme tak nějak na jedné lodi. Všichni děláme stejnou práci zaměřenou stejným směrem... Myslím si, že vedení stojí za námi, nejdem s nima do konfliktu.*“ Dále V7: „*No co to vedení jako může, tak stojí za mnou, dávám mi najevo takový nějaký sympatie.*“ Třetí vychovatelka, která se vyjádřila k podpoře ze strany vedení, vypovídá o pozitivní změně (kód „se změnou vedení se to zlepšilo“) – V3: „*Tenhle ředitel je tu tři roky a otočil to tady 360 stupňů, co se týče všeho, rekonstrukce, i těch inovací, a i pro nás – máme nový nábytek v kancelářích, měli jsme nábytek z doby komunismu. Víceméně o co jsme si požádali, to jsme dostali, takže v tom problém fakt nevidím. Určitě se to za tohle vedení zlepšilo k lepšímu.*“

Psychickou podporou pro vychovatele by měl být také vězeňský psycholog, avšak v žádné z věznic tomu tak není, z výpovědí vyplývá, že důvodem je nedostatek psychologů ve věznicích. Ti pak stěžují práci s odsouzenými, natož s pracovníky věznice - tyto výpovědi charakterizují kódy „psycholog nemá čas“ a „krizovou linku nevyužijeme“ – o tom vypovídá jedna z vychovatelek takto – V3: „*Měla by být pro všechny, i pro zaměstnance, ještě jsem se nesetkala, že by se zaměstnancema něco řešila, řeší s odsouzenými, a vzhledem k tomu, že z ní udělali ještě tiskovou mluvčí, takže všechno jinýho, než svoji práci psychologa. Je snaživá, pracuje, ale tam, kde to je potřeba ne. Neví, kam dřív, a potom, když musí dělat svoji práci psycholožky, tak si myslím, že i z časových důvodů to prostě nejde.*“ Další vychovatelka uvedla, že takřka nemají šanci se pro velkou pracovní zátěž psychologů k nim dostat; nyní byla poskytnuta nová forma podpory – krizová telefonní linka, jejíž praktické využití je však omezené. V6: „*Ted' nově nám bylo nabídnuto – dostali jsme takovou speciální kartičku krizový linky. To je vtipný, když si z věznice nezavoláme, protože nemáme mobil... No takže jsme dostali takovou vizitku, kde se teď můžeme svěřit, ale až doma.*“ O stejné nabídce podpory se zmínila i další vychovatelka: obě uvedly, že tuto nabídku

pravděpodobně nikdy nevyužijí, jelikož nevěří, že se jedná o anonymní linku, kromě toho vychovatel nesmí v pracovní době u sebe mít mobilní telefon, má k dispozici pouze telefon k vnitřním linkám v rámci věznice. Další vychovatel uvádí, že žádný psycholog není vyhrazen pouze pro personál; tento vychovatel sám někdy služby psychologů využívá, avšak jen omezeně. Věznice, ve které pracuje, se taktéž potýká s plnými stavy odsouzených a nedostatkem psychologů. V7: *„Je fakt, že když za nima přijdu, i když s nějakýma osobníma problémama, tak mě vyslechnou. Tady byl psycholog, kterej ted' skončil, tak za nim sem občas chodil, protože tenhle rok je pro mě takovej silnej, i v rodině nějaký takový trable, takže jsem za ním jako chodil a on mi nějakej ten čas věnoval i jako mimo věznici.“* (kód jako „psycholog někdy pomůže“).

## **13 Zodpovězení výzkumných otázek**

Zde se pokusím o zodpovězení výzkumných otázek, které byly předem stanoveny a to nejprve dílčích a následně hlavní výzkumné otázky:

### **13.1DVO1: Jaké Problémové situace řeší vychovatelé ve věznicích?**

Na tuto otázku je možné nalézt odpovědi nejvíce v kategorii „Problémové situace související s výkonem povolání“, ale také částečně v kategorii „Pracovní den“ a kategorie „Motivace“. Pro zodpovězení této otázky je vhodné rozdělit problémové situace, které vychovatel pracující ve věznici řeší, do dvou oblastí. První oblast představuje problémy týkající se bezprostředně práce s odsouzenými a druhá oblast představuje problémy, které se netýkají přímé práce s odsouzenými.

V první oblasti, která se týká problémových situací souvisejících s přímou prací s odsouzenými, byly jako nejčastější a nejzávažnější problémy označeny problémy konfliktů mezi odsouzenými navzájem a konfliktů odsouzených, které vznikají s jejich vnějším světem. Z pozice vychovatele je jejich prací tyto konflikty urovnávat a řešit. Dalším závažným problémem je agresivita, která je směřována od odsouzených k personálu věznice – tedy i vychovatelům – nebo také agresivita a násilí mezi odsouzenými vzájemně; konečně také agresivita vedená vůči věcem a zařízení věznice. Dalším problémem jsou drogy, jak jejich distribuce, tak jejich zneužívání odsouzenými.

V oblasti problémových situací, které nesouvisí přímo s odsouzenými, všichni informací jako největší problém uváděli velké množství administrativy. S tím souvisí další často zaznamenaný problém – přeplněnost věznic odsouzenými a tomu neodpovídající množství personálu, tudíž nedostatek času na práci. Jako problém také jeden vychovatel označil časté přesuny vychovatelů z jednoho oddílu na jiný oddíl, což je interní protikorupční opatření, které však reálně znemožňuje vychovatelům kontinuální a dlouhodobou práci s odsouzenými. Konečně ve výpovědích zazněl také problém nedůvěry vedení vůči vychovatelům. O ne příliš dobré spolupráci mezi vedením o vychovatelů vypovídal i fakt, že vychovatelé nechtěli nebo se zdráhali o této problematice mluvit, podporu ze

strany vedení zmínili tři vychovatelé, jeden vychovatel otevřeně promluvil o nedůvěře ze strany vedení.

### **13.2DVO2: „Jakými způsoby řeší vychovatelé ve věznicích problémové situace?“**

Tato otázka byla s největší frekvencí zodpovězena v kategorii kódů „Řešení problémů“. Z výsledků analýzy rozhovorů vyplynulo, že metody řešení problémových situací, se kterými se vychovatelé ve své práci potýkají, jsou různé; i zde je ovšem možno pojmout tato řešení do dvou oblastí (podobně jako u předchozí dílčí výzkumné otázky). Tedy v oblasti řešení problémů týkajících se výhradně odsouzených na straně jedné, a na straně druhé ve sféře netýkajících výhradně odsouzených.

Řešení ve výše uvedené první oblasti spočívá zejména v individuálním a lidském přístupu k odsouzeným. Vychovatelé také poukazovali na důležitost způsobu komunikace s odsouzenými, přičemž někteří vychovatelé nechávají prostor odsouzeným se vypovídat, někteří se snaží odsouzeným domlouvat a vymlouvat jim např. jejich nevhodný přístup nebo chování. Dalším prostředkem, který vychovatelé využívají, je systém motivace, který spočívá nejčastěji v odměňování nebo trestání. Podstatným poznatkem je, že u všech používaných metod a prostředků jsou si vychovatelé současně vědomi jejich limitů.

V druhé oblasti se jedná o řešení problémových situací buď pomocí spolupráce mezi vychovateli, nebo spoluprací mezi vychovateli a jinými personálem věznice. Analýza také ukázala, že řešením určitých problémů může být „vyčkávací taktika“, tedy nechat problémům čas, aby odezněly, nebo aby se díky plynutí času změnily okolnosti, které řešení znemožňují. Jistý způsob řešení formuloval jeden z vychovatelů, který se vyjádřil k problému častého přesouvání vychovatelů z jednoho oddílu na jiný oddíl – uvedl, že pokud bude znovu přesunut na jiné oddělení, tak skončí s touto prací.

### **13.3DVO3: „Co by potřebovali vychovatelé ve věznicích, aby se pro jejich řešení cítili více kompetentní?“**

Odpovědi na tuto otázku je možné nalézt v kategorii „Vzdělávání, schopnosti, dovednosti“.

Myslím, že je na místě důležité zmínit, že v každém rozhovoru byla položena otázka, zda se vychovatelé cítí ke své práci plně kompetentní. Jeden vychovatel se za kompetentního považuje a ostatních osm vychovatelů odpovědělo, že nikoli. Těchto osm vychovatelů současně uvedlo, co by jim pomohlo, aby se cítili více kompetentní pro řešení problémových situací.

Zazněla zde potřeba hlubšího studia psychologie, rozvoj komunikačních dovedností a potřeba schopnosti sebeovládání. Vychovatelé by také ocenili možnost a prostor, příp. určitou platformu pro sdílení svých problémových situací. Několik vychovatelů se také zmínilo o potřebě supervize pro svou práci a potřebě navýšení množství a pestřejší nabídky kurzů, školení či seminářů pro další vzdělávání v jejich oboru; aktuálně tuto nabídku vnímají jako nedostatečnou, přičemž jim také v dalším vzdělávání brání skutečnost, že kapacity pro vzdělávání jsou nižší než zájem vychovatelů; souvisí s tím i problém nedostatečné personální kapacity věznic (vychovatelé se musí věnovat jiným úkolům a vzdělávání je druhotné).

### **13.4HVO: Jaké problémové situace řeší vychovatelé ve věznicích a jakými způsoby je řeší?**

V souladu se záměrem práce zodpovídám pomocí tří dílčích výzkumných otázek hlavní výzkumnou otázku následovně: vychovatelé řeší problémové situace ve dvou rovinách. V první rovině problémové situace související s přímou prací s odsouzenými, jimiž jsou konkrétně konflikty mezi odsouzenými, konflikty odsouzených s vnějším světem, agresivita vůči personálu věznice, agresivita směřovaná vůči jiným odsouzeným, agresivita vůči zařízení věznice, distribuce drog a užívání drog odsouzenými. V druhé rovině se problémové situace netýkají přímé práce s odsouzenými a jsou jimi: velké množství administrativy, přeplněnost věznic odsouzenými, nedostatečné množství personálu ve věznici,

nedostatek času na práci, časté přesuny vychovatelů z jednoho oddělení na jiné, nedůvěra ze strany vedení.

Způsoby, jakými vychovatelé pracující ve věznici tyto problémové situace řeší, jsou obdobně rozděleny do dvou rovin – na ty, které souvisí s přímou prací s odsouzenými, jimiž jsou individuální a lidský přístup k odsouzeným, určitý způsob komunikace s odsouzenými, výchova/převýchova odsouzených, motivace odsouzených. Dále jde o řešení problémových situací, které nesouvisí s přímou prací s odsouzenými – jde o spolupráci mezi vychovateli navzájem, spolupráci mezi vychovateli a jiným personálem věznice, ponechání problémům čas, odchod z pozice vychovatele pracujícího ve věznici. Zde byly uvedeny problémy, které nějaké řešení mají. Obecně je možné říci, že problémy se dají ještě rozlišit na ty, jejichž řešení vychází z právních předpisů (obecně závazných či vnitřních), které postup řešení určité situace přesně upravují, a na ty, jejichž řešení nijak závazně upraveno není – v těchto případech vychovatelé využívají řešení, která volí dle svého vnitřního přesvědčení, jde o záležitost zcela individuální.

Z výzkumu vyplynulo, že některé problémy z pozice vychovatele řešit nelze, přičemž jediným „řešením“ je adaptace a přijetí těchto problémů jako faktických situací, které nelze nijak ovlivnit.

V kapitole cíl výzkumu a výzkumné otázky jsem již zmínila, že hlavním cílem práce je zjistit, co by vychovatelé potřebovali, aby se pro řešení problémových situací cítili více kompetentní. Výzkum ukázal, že takovou potřebou je hlubší studium psychologie, rozvoj komunikačních dovedností, potřeba schopnosti sebeovládání, potřeba prostoru a možnosti sdílení, potřeba supervize, potřeba větší a pestřejší nabídky kurzů, školení, seminářů pro další vzdělávání.

### **13.5 Další zjištění nepodléhající výzkumným otázkám**

Z uskutečněných rozhovorů a provedené analýzy vyplynula některá zjištění, která pro tento výzkum nebyla validní, avšak považuji je za důležitá pro ucelené pochopení problematiky. Jedním z těchto zjištění je, že vychovatelé nemají téměř žádnou vnější motivaci ze strany věznice, pouze někteří se zmínili o finančních osobních ohodnoceních, která jsou přidělována plošně jako příspěvek k platu, jako cílená motivace tedy nefungují. Jiný motivační systém neexistuje, co se týče nástupního platu vychovatele, ten se pohybuje okolo 24 000 Kč hrubého; v dnešní



době jde o podprůměrný plat, což může být důvodem, proč je zájem o pozici vychovatelů nízký. Z výpovědí také vyplynulo, že pro práci vychovatelů je důležitá vnitřní motivace, která je u každého vychovatele jiná.

Další zjištění zahrnuje subkategorie „Strach a gender“ – ukázalo se, že vychovatelé při své práci strach nepocítují, byť si zároveň uvědomují rizika svého povolání. Na práci vychovatele nemá významný vliv, zda je vychovatelem muž či žena; naopak se zde dají najít pozitiva této diverzity, např. v tom, že někteří odsouzení se více otevřou ženám než mužům. Naopak někteří odsouzení ženami opovrhují a lepší spolupráci vykazují s muži – vychovateli. Ženy – vychovatelky také nepocítují, že by k nim jinak přistupovalo vedení či kolegové.

## 14 Diskuse

Výsledky výzkumu jednoznačně poukazují na to, že vychovatelé pracující s odsouzenými se potýkají s mnoha problémy a problémovými situacemi. Mohlo by se zdát, že náplní práce vychovatele je výchova či převýchova odsouzených, což by evokovalo už samotné označení profese. Vychovatelé však svou práci vnímají poněkud jinak. Ve všech rozhovorech v popisu pracovního dne uváděli jako nejčastější a nejobsáhlejší pracovní náplň vyřizování korespondence v mnoha souvislostech, administrativu, která je vykonávána v takovém množství, že vychovatele zahlcuje, ubírá jim na čase, který by mohli věnovat přímé práci s odsouzenými. Všichni informanti se shodli na tom, že věznice jsem přeplněné odsouzenými a vychovatelů je vzhledem k počtu odsouzených málo. Na jednoho vychovatele připadá průměrně 30 a více odsouzených, pakliže nějaký vychovatel onemocní nebo z jiných důvodů nevykonává práci, jiný vychovatel přebírá jeho agendu a s tím také péči o jeho odsouzené; ačkoli tento stav trvá po omezenou dobu, je to doba, kdy na jednoho vychovatele může připadat i 100 odsouzených; pokud vezmeme v potaz, že denní pracovní doba vychovatele je osm hodin, pak je zřejmé, že je velmi obtížné obstarat všechny úkony spojené s touto prací. Administrativa pak také dle slov vychovatelů poskytuje jisté alibi, které vychovatelé mohou využít na svou obhajobu v případě potřeby, což je možné vnímat jako benefit, avšak i přesto vychovatelé vnímají množství administrativy, kterou vykonávají, jako nadbytečné až nesmyslné a bránící jiné potřebné práci.

Problémy spojené s agresivitou a konflikty ze strany odsouzených mají spíše podobu rozbíjení věcí a majetku věznice nebo konfliktů a potyček mezi odsouzenými. Ve zvýšené míře se s agresivitou potýká vychovatel pracující na specializovaném oddělení pro odsouzené s poruchami chování a poruchami duševními; podle jeho vyjádření to plyne mimo jiné z toho, že do výkonu trestu jsou někdy umisťováni odsouzení, kteří spíše než do vězení by měli být zařazeni do jiného zařízení, např. do léčebny, detenčního ústavu; tato záležitost pochopitelně není v kompetenci vězeňského vychovatele, rozhodnutí o tom, kam jsou osoby umisťovány a zda je jim uložen trest, případně ochranné opatření nebo zabezpečovací detence, činí soudy.

Zvláštní pozornost si zaslouží problematika spolupráce vedení věznic s vychovateli. Zřejmá je oboustranná nedůvěra, která je částečně podložená

některými konkrétními výpověďmi vychovatelů, kteří mají pocit, že vedení jim nedůvěřuje. Jiní vychovatelé o problému hovořili pouze v náznacích (poněkud ironické poznámky typu „vedení – to nebudu ani komentovat“) a více se k tomu nechtěli vyjadřovat, a to ani po mých podrobnějších dotazech. V jedné z věznic mi jeden vychovatel odmítl poskytnout rozhovor a to poměrně vulgárním způsobem, kdy mě osočil, že „to je určitě nahaný“. Vychovatelky, které u tohoto incidentu byly, mi následně sdělily, že důvodem jeho invektivy byl strach, že se výsledky výzkumu dostanou k vedení věznice a anonymita rozhovoru nebude zachována. Všechny tyto zmíněné skutečnosti mě vedou k zamyšlení, proč tomu tak je a co se za tímto problémem reálně skrývá, protože naopak dva vychovatelé vypověděli, že ve vedení cítí oporu, a jedna vychovatelka poukázala na pozitivní změnu vedení. Stále je však většina (šest) vychovatelů (pokud nepříčtu odmítnutí rozhovoru jedním vychovatelem z důvodu nedůvěry v anonymitu rozhovoru), kteří se nechtěli k vedení vyjadřovat nebo se vyjádřili negativně, oproti menšině tří vychovatelů, kteří důvěru a oporu ze strany vedení cítí.

Ve vztahu k úrovni vyšších úrovní organizační struktury, jako je například generální ředitelství, mě pak zarazila výpověď jednoho vychovatele, který tvrdil, že generální ředitelství v loňském roce vyrukovalo s projektem, že vězni budou odměňováni za donášení na zaměstnance. Musím však podotknout, že existenci takového projektu se mi nepodařilo ověřit z jakéhokoli zdroje.

Mnohá řešení problémů jsou dána závaznými postupy, které jsou upraveny právními předpisy. Vychovatelé zde tedy pouze uplatňují závazné postupy. Takovým příkladem je např. problematika drog – odsouzení jsou předepsaným postupem testováni a podle daných tabulek také sankcionováni. Problémy, jejichž řešení žádné předpisy neupravují, řeší vychovatelé podle svého uvážení a přesvědčení. Vždy do řešení problémů vnášejí vychovatelé sami sebe a tím do značné míry přebírají odpovědnost za svá rozhodnutí a své jednání, směřující k řešení problémů. V tomto ohledu se nepochybně jedná o pomáhající profesi, která je náročná ve všech jejích oblastech. Ve sféře profesních záležitostí se dále objevují problémy, které řešení nemají, nebo není v možnostech či kompetencích vychovatelů takové problémy řešit. Jedná se například o problém nedostatku personálu, vysokého počtu odsouzených, Velkého množství administrativy, nebo také nedobrovolného přesouvání vychovatelů z jednoho na jiný oddíl. Tyto problémy, které vychovatelé ze své pozice nemohou nijak řešit a ovlivnit, mohou

být a často také jsou pro vychovatele poněkud frustrující a mohou vést k jejich demotivaci, rezignaci, mohou být dokonce spouštěčem syndromu vyhoření. Jak uvedl jeden z vychovatelů, pokud bude znovu přesunut na jiné oddělení, bude to pro něj důvodem s danou prací skončit (z hlediska teoretického – srov. podkapitola Zvládání zátěže a stresu – by se jednalo o vědomou volbu útěku v podobě odchodu a rezignace).

Dále pak existují řešení problémů, která by vychovatelé chtěli a potřebovali, ale z nějakého důvodu neexistují nebo nejsou dostupná v potřebné formě. Jedná se např. o potřebu dalšího vzdělávání v oboru, zejména v oblastech psychologie, komunikace nebo sebeovládání. Vychovatelé mají v zásadě dvě možnosti, jak se dále vzdělávat – buď soukromě, ve svém volném čase, nebo v rámci výkonu práce. V prvním případě je výhodou, že si vychovatelé mohou vybrat cokoli dle vlastních potřeb a preferencí; nevýhodou, že si vzdělání musí hradit sami a často na účast na vzdělávacích akcích čerpat dovolenou. To je ve výsledku dost nákladné a vychovatel na tento způsob vzdělávání často nemusí vůbec finančně dosáhnout. V druhém případě je výhodou, že toto vzdělávání hradí věznice jako zaměstnavatel a poskytuje také pro vzdělávání zajištění v podobě prostor, školitelů, dopravy a dalšího, nevýhodou je, že nabídka vzdělávacích akcí je omezená co do skladby nabídky i kapacit. Obě možnosti jsou pak v něčem pro vychovatele nevýhodné. Pro školení a vzdělávání vězeňských pracovníků je v České republice zřízeno jediné vzdělávací středisko. V něm probíhají mimo jiné úvodní kurzy, které jsou pro každého začínajícího vychovatele povinné, a pak kurzy dalšího vzdělávání. V České republice je celkem 35 věznic, které do tohoto školicího střediska posílají své zaměstnance – přitom se pochopitelně nevzdělávají pouze vychovatelé, ale i další skupiny pracovníků vězeňství. Je tedy zřejmé, že možnosti dalšího vzdělávání za těchto okolností zákonitě musí být limitované.

V průběhu rozhovorů zaznívaly od informantů konkrétní návrhy na řešení některých problémů. Jedním návrhem bylo vytvoření platformy pro bezpečné sdílení, nebo přímo supervizi. Vychovatelé se setkávají s osudy odsouzených, které jsou náročné nejen pro odsouzené samotné, ale i pro vychovatele s nimi pracující. Samotný fakt, že vychovatel tráví osm hodin denně v prostředí, které ani vizuálně není nikterak přívětivé, a přichází každodenně do kontaktu s odsouzenými, kteří v minulosti páchali trestnou činnost, která je pro běžného

člověka nepřijatelná nebo je ve velkém rozporu s hodnotami a pojetím člověka i vychovatele, je možné označit jejich práci jako velmi zatěžující či stresující. Proto se i já (shodně s informanty) domnívám, že supervize nebo jiná forma sdílení je velmi žádoucí. K tomuto závěru mě přivedl vychovatel, který v rozhovoru uvedl příklad jednoho odsouzeného, který byl odsouzený za několikanásobný kanibalismus, nebo má na svém oddělení odsouzeného, který natírá své výkaly na zdi, nebo jiný vychovatel který pracuje s odsouzeným, který zneužíval své dítě. Tyto případy pak někteří vychovatelé sdílejí s psychology věznice, ale spíše na kolegiální, přátelské úrovni, kdy si prostě potřebují ulevit. Vychovatelé pak také uvedli, že by stáli o výměnu zkušeností mezi vychovateli z různých věznic, jeden z vychovatelů se domnívá, že něco obdobného právě vzniká. Mohlo by se tak jednat například o jakousi asociaci vychovatelů, kde vychovatelé budou moci sdílet své problémy a zároveň si předávat své zkušenosti.

## **14.1 Srovnání výsledků s jinými výzkumy**

Vzhledem k odlišnosti systémů a nastavení věznic v různých zemích by se mohlo zdát, že jakékoli srovnávání nemůže být relevantní; ukazuje se však, že mnoho stejných problémů, jako v českém vězeňství, se vyskytuje i v zemích jako je Turecko či Austrálie.

V návaznosti na výzkumy uvedené v závěru teoretické části je patrné, že s agresivitou a násilím ve věznicích ze strany odsouzených se vychovatelé setkávají také v Turecku a v Austrálii, zde však spíš na úrovni agresivity a násilí vedeného vůči vychovatelům, problémy spojené s agresivitou a násilím jsou tedy výraznější a pro vychovatele také pravděpodobně znamenají vyšší pracovní zátěž.

Problém velkého množství administrativy v českém prostředí věznic u vychovatelů potvrzuje ve svém výzkumu také Smolinský (2014) a Woitek (2009) a ke stejnému problému došli výzkumníci v Turecku i Austrálii. Pakliže všechny zmíněné výzkumy došly k tomuto stejnému závěru, domnívám se, že je nezbytné tomuto problému věnovat vyšší míru pozornosti.

Výzkum z Austrálie učinil, stejně jako tato práce, závěr, že vychovatelé by pro svou práci potřebovali možnost sdílení pocitů.

Zajímavým zjištěním výzkumů v Austrálii a Turecku bylo, že vychovatelé jsou společností vnímáni negativně, přičemž žádný výzkum z českého prostředí k takovému výsledku nedošel.

## **14.2 Návrhy na možná opatření, zlepšení**

Zabýváme-li se přemírou administrativy, která ubírá čas vychovatelům na výchovnou (převýchovnou) práci s odsouzenými, nelze odhlédnout od toho, že administrativa je nutná primárně pro ochranu vychovatelů, není možné ji tedy zcela vypustit ani nějak výrazně omezit. Proto bych vnímala za nejvhodnější řešení zřízení další pozice např. v podobě asistenta, který by mohl mít tak na starosti administrativní agendu, z hlediska financování by mohl jeden takový asistent pracovat současně pro několik vychovatelů v rámci věznice.

Vychovatelé nemají dostatečný prostor pro sdílení svých zážitků, poznatků, problémů, a to ani v soukromí, vzhledem k tomu, že jsou vázáni zákonnou mlčenlivostí. Domnívám se však, že vzhledem k náročnosti jejich práce by si tento prostor zasloužili, dokonce bych vnímala jako nezbytné, aby jim takový prostor byl poskytnut. Mohlo by se tak stát formou supervizí nebo kolektivního sdílení, případně také individuálního sdílení např. s psychologem. Toto opatření by mělo být určeno pro všechny vychovatele, nikoli pouze pro ty, pracující na specializovaných odděleních. I zde bude určující záležitost financování dalšího pracovníka jako supervizora, nebo psychologa.

Dále považuji za žádoucí zřízení profesní organizace nebo asociace vychovatelů. Na této platformě by se mohli pravidelně setkávat (stejně jako je tomu u vedoucích výkonu trestů, zástupců a také u sociálních pracovníků a speciálních pedagogů). Pro vychovatele dosud nic podobného zřízeno nebylo.

Na jednoho vychovatele připadá v průměru 30 a více odsouzených. Nabízí se myšlenka, že často ani učitel na základní škole nemá ve třídě 30 žáků a „pečovat“ o 30 mužů odsouzených za trestný čin je nesrovnatelně obtížnější. Tento problém by dozajista řešilo navýšení počtu vychovatelů.

Také se domnívám, že pro lepší fungování a pro větší spokojenost vychovatelů ve věznici by měla být více podporovaná spolupráce mezi vedením a vychovateli a zároveň posilována jejich vzájemná důvěra. Myslím si, že v prostředí, kde jsou lži na každodenním pořádku, jsou všichni více obezřetní a podezřívaví; Vzájemná

nedůvěra mezi vychovateli a vedeními věznic a z ní pramenící pocit vychovatelů, že ve vedení nemají oporu, rozhodně nacházení řešení problémů vězeňství neprospívá.

Dále také navrhuji úpravu názvu pracovní pozice vychovatele, vzhledem k definicím pojetí vychovatele a sociálního pedagoga se domnívám, že blíže svou náplní práce a svým pojetím je spíše sociální pedagog než vychovatel.

Vycházím-li z faktů o platech vychovatelů v porovnání s náročností jejich profese, domnívám se, že zřízení vnějšího motivačního systému by mohlo mít vliv nejen na vyšší pracovní spokojenost vychovatelů, ale také na vyšší zájem potencionálních uchazečů o pozici vychovatelů ve věznicích.

### **14.3 Úskalí výzkumu**

V průběhu celého výzkumu jsem se snažila dodržet všechna teoretická doporučení směřující k co možná nejvíce validním výsledkům. Přes tuto snahu a nastudovanou související teorii jsem se musela potýkat s určitými úskalími.

První překážka, která se projevila ve druhé věznici, byly prostory, v nichž rozhovory probíhaly. Jednalo se o místnost, do které v průběhu rozhovorů vstupovaly další osoby. Tato skutečnost mohla ovlivnit odpovědi respondentů, neboť jim nebyl poskytnut nerušený a bezpečný prostor. Tento problém jsem z mé pozice nemohla příliš ovlivnit, pouze jsem vždy přerušila rozhovor na dobu, kdy se v místnosti nacházela jiná osoba.

Dalším limitem byl čas, který respondenti měli na uskutečnění rozhovoru v pracovní době. Do jisté míry by bylo možné tento problém řešit přesunutím rozhovoru mimo pracovní dobu, což by ale mělo jiná úskalí (otázka zájmu respondentů o tyto rozhovory, otázka souhlasu vedení věznice). Omezená časová dotace se však projevila pouze u dvou respondentek a vyřešila jsem ji tak, že jsem vedla rozhovor s oběma vychovatelkami najednou.

Určité úskalí představuje i velké množství získaných dat, jejichž sběr i analýza vyžadovaly velkou časovou dotaci i přes poměrně malé množství respondentů. To je ovšem obecný limit kvalitativního výzkumu a zcela jistě by bylo namístě provést navazující výzkum kvantitativní, který by výsledky kvalitativního výzkumu verifikoval.

Na metodologii zvolené pro tento výzkum oceňuji možnost osobního kontaktu s respondenty, realizaci výzkumu v jejich přirozeném prostředí a z toho plynoucí možnost hlubšího proniknutí do problematiky povolání vychovatelů pracujících ve věznici, což mi dotazování vychovatelé umožnili. Vychovatelé uvedli, že mají potřebu sdílení, a domnívám se, že pro tuto potřebu využili i tento výzkum. Díky tomu jsou získaná data a následné výsledky výzkumu výstižné a vypovídající.

#### **14.4 Návrhy pro další výzkumy**

Dalším výzkumem úzce navazujícím na tento by mohl být již kvantitativní výzkum zabývající se totožnou problematikou, který by výsledky tohoto výzkumu plošně potvrdil či naopak.

Zajímavé by bylo prozkoumat podrobněji motivaci vychovatelů k jejich práci, která nebyla předmětem výzkumu a z rozhovorů vyplynula bez přičinění výzkumníka.

A bezpochyby by byla zajímavá analýza kazuistik vychovatelů pracujících s odsouzenými, přičemž i v rámci výzkumu pro účely této práce vychovatelé uváděli některé příběhy a případy, se kterými se setkali.

Také považuji za vhodné ověřit, jak je pozice vychovatele ve věznici vnímána společností a do jaké míry je tato profese veřejnosti známá.



## Závěr

Předkládaná práce si kladla za cíl – po nezbytném uvedení přehledu teoretických východisek zkoumané problematiky – pomocí provedeného výzkumu práce zodpovědět hlavní výzkumnou otázku, jaké problémové situace řeší vychovatelé ve věznicích a jakými způsoby je řeší. Výzkum ukázal, že vychovatelé řeší ve vztahu k odsouzeným problémy související s konflikty a agresivitou odsouzených (ve zvýšené míře se tento problém vyskytuje na oddělení pro odsouzené s duševními poruchami a poruchami chování) a distribuce a zneužívání drog. Tyto problémy se vychovatelé snaží v rámci svých kompetencí eliminovat individuálním a lidským přístupem, vhodně volenou komunikací a výchovně-motivačními prostředky.

Kromě toho se potýkají i s velkým množstvím související administrativy, což se shodně objevilo prakticky ve všech výpovědích informantů. Ti tento problém vnímají velmi intenzivně a přikládají mu značný význam. Rozsáhlá, avšak současně nezbytná administrativa má negativní vliv na možnosti věnovat se práci s odsouzenými v potřebné kvalitě. Dalšími problémy jsou přeplněnost věznic a neadekvátní personální zajištění, z toho plynoucí nedostatek času na kvalitní práci, ztěžovaný ještě častými přesuny vychovatelů mezi odděleními. Problémem je i objevující se nedůvěra ze strany vedení. Vychovatelé se snaží tyto nesnáze řešit co nejlepši vzájemnou spoluprací mezi sebou i s jiným vězeňským personálem.

Obecně lze říci, že některé situace řeší vychovatelé podle závazně stanovených postupů (například drogové kázeňské delikty odsouzených), v řadě situací však pevně stanovené vodítko k řešení neexistuje: zde vychovatelé uplatňují vlastní a individuální postupy a metody. Samostatnou kategorií jsou ty problémové situace, které z pozice vychovatelů řešit nelze, neboť je jejich řešení mimo jejich kompetence dané organizačním zařazením v hierarchii vězeňské služby (například nedostatečné personální zajištění může řadový vychovatel stěží ovlivnit. Zde vychovatelům nezbývá nic jiného, než adaptace.

Práce si dále kladla za cíl zjistit, co by vychovatelé potřebovali, aby se pro řešení problémových situací cítili více kompetentní. Z výzkumu vyplynula celkově větší potřeba možností vzdělávání, zejména v oblasti psychologie, rozvoje komunikačních dovedností, sebeovládání. Dále vychovatelům chybí

prostor a možnosti vzájemného sdílení zkušeností a poznatků, chybí jim supervize.

Znepokojujícím zjištěním je, že vychovatelé nemají takřka žádnou vnější motivaci ze strany vedení věznic, vyjma standardních nástrojů finančního odměňování podle obvyklých postupů ve státní správě – ani tyto nástroje však nejsou využívány vhodně, neboť osobní ohodnocení jako nenároková složka platu je zpravidla přidělováno plošně a rovnostářsky, nikoli na základě principu zásluhovosti či výsledků práce. Samotné základní finanční ohodnocení je v dnešních podmínkách podprůměrné, což rozhodně neodpovídá náročnosti profese a vede to i k nízkému zájmu uchazečů o toto povolání. Přitom informanti uváděli, že lepší vnější motivaci ze strany organizace by velmi uvítali.

Přestože je pozice vězeňského vychovatele náročná a spojená s určitými riziky, výzkum ukázal, že vychovatelé při své práci strach nepociťují, byť si rizika uvědomují. Výzkum přinesl i zjištění týkající se genderové problematiky. Pro práci vychovatele není významně určující gender pracovníka. Ženský prvek na pozici vychovatele může být podle okolností i výhodou pro navázání lepší komunikace s odsouzenými, není to však pravidlem.

Profese vychovatele ve věznici je náročná na odbornost a stresující tím, že je vykonávána v prostředí, kde vychovatel soustavně přichází do styku s vězněnými osobami. Náročnost profese vychovatele pramení i z toho, že se svou povahou jedná o tzv. pomáhající profesi. S tím souvisí mimo jiné to, že vychovatelé jsou ve zvýšené míře vystaveni riziku rozvinutí tzv. syndromu vyhoření. Popsané profesní problémy toto riziko rozhodně nesnižují, naopak, nedostatek možností a kompetencí problémy řešit, nefungující motivace a neuspokojená potřeba sdílení, dalšího vzdělávání a supervize vede často k demotivaci a frustraci vychovatelů. Proto práce v závěru přináší návrhy na možná opatření a zlepšení, která by pomohla situaci řešit. Některá navrhovaná opatření jsou organizačně i finančně náročnější, jiná méně. Rozhodně by prospělo ulevit vychovatelům od administrativy, ať už jejím zjednodušením, případně v personální rovině zřízením pozice asistenta, který by jednoduché, avšak čas zabírající administrativní úkoly vyřizoval třeba i pro více vychovatelů. Zvýšení kvality práce by přinesly širší možnosti vzdělávání a vytvoření kanálů pro vzájemné sdílení zkušeností a metod práce, a to případně i na platformě jednotné profesní organizace. Z hlediska péče o vychovatele jako zaměstnance by bylo velmi žádoucí jim poskytnout možnosti

sdílení svých zážitků, poznatků a problémů formou kapacitně dostačující psychologické podpory a pomoci. Pomohlo by i zlepšení vzájemné důvěry mezi vychovateli a vedením, a zavedení cílené motivace, která nemusí být jen finanční.

Provedený kvalitativní výzkum poskytl velké množství dat, byl časově náročný na provedení i následné zpracování dat. Jako velkou výhodu vnímám možnosti osobního kontaktu s informanty v „jejich“ prostředí, což umocňuje autenticitu získaných údajů. K plošné verifikaci dat v závěru práce navrhuji provedení navazujícího výzkumu kvantitativního.

## Seznam použité literatury

ARMSTRONG, M., TAYLOR, S., 2015. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy* Třinácté vydání. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-5258-7.

BAJCURA, L., 1999. *Práva vězně: od vazby po propuštění z trestu odnětí svobody*. Praha: Grada. Právo každého. ISBN 80-7169-555-6.

BAKOŠOVÁ, Z., 2005. *Sociálna pedagogika ako životná pomoc*. Univerzita Komenského Bratislava.

BÄRTLOVÁ, E., 2007. *Supervize v sociální práci*. První vydání. Ústí nad Labem: Fakulta sociálně ekonomická, UJEP. ISBN 987-80-7044-952-3.

BAŠTECKÁ, B., ed., 2009. *Psychologická encyklopedie: aplikovaná psychologie*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-470-0.

BIEDERMANOVÁ, E., PETRAS, M., 2011. *Možnosti a problémy resocializace vězňů, účinnost programů zacházení*. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci. Studie. ISBN 978-80-7338-115-8.

BROUGH, P., WILLIAMS, J., 2007. *Managing occupational stress in a high-risk industry: Measuring the job demands of correctional officer chování* [online]. [cit. 2020-2-24]. Dostupné z WWW: <https://pdfs.semanticscholar.org/0ef1/de2c616a9c0c3662fd0ed144dd8ba1ddb41b.pdf>

COOPER, C.L., LOCKE, E.A., 2000. *Industrial and Organizational Psychology. Linking theory with practice*. 1st ed. Oxford: Blackwell Publishers. ISBN 0-631-20992-1.

ČERNÍKOVÁ, V. a kol., 2008. *Sociální ochrana – terciární prevence, její možnosti a limity*. Plzeň: vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeně. ISBN 978-80-7380-138-0.

DISMAN, M. 2000. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. Třetí vydání. Praha: Nakladatelství Karolinum. ISBN 80-246-0139-7.

DOHNALOVÁ, Z., 2011. *Výzkumníkovo desatero etického chování* [online]. [cit. 2020-2-24]. Dostupné z WWW: <http://www.socialniprace.cz/zpravy.php?oblast=2&clanek=379>

*Evropská vězenská pravidla*. 2006. Příloho časopisu České vězeňství[online] č. 1. [cit. 2020-1-20]. Dostupné z WWW. <https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2017/03/Evropsk%C3%A1-v%C4%9Bze%C5%88sk%C3%A1-pravidla.pdf>

GAVORA, P., 2000. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido. ISBN 80-85931-76-6.

GÉRINGOVÁ, J., 2011. *Pomáhající profese: tvořivé zacházení s odvrácenou stranou*. Praha: Triton. ISBN 978-80-7387-394-3.

HÁLA, J., 2005. *Úvod do teorie a praxe vězeňství*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií. ISBN 80-86708-05-5.

HARTL, P., 1993. *Psychologický slovník*. Praha: Jiří Budka, ISBN 80-901549-0-5.

HARTL, P., HARTLOVÁ, H., 2015. *Psychologický slovník*. Třetí, aktualizované vydání. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0873-0.

HENDL, J., 2005. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál. ISBN 80-7367-040-2.

HLADKÝ, A., ŽÍDKOVÁ, Z., 1999. *Metody hodnocení psychosociální pracovní zátěže: metodická příručka*. Praha: Karolinum. ISBN 8-7184-890-5.

HONZÁK, R., 2018. *Jak žít a vyhnout se syndromu vyhoření*. Třetí vydání. Praha: Vyšehrad. ISBN 978-80-7601-004-8.

HOŠEK, V., 1999. *Psychologie odolnosti*. Druhé vydání. Učební texty Univerzity Karlovy v Praze. ISBN 80-7184-889-1.

KALVODOVÁ, V., 2016. *Trest odnětí svobody a jeho výkon*. Praha: Wolters Kluwer. Právní monografie. ISBN 978-80-7552-163-7.

KEBZA, V., ŠOLCOVÁ, I., 2003. *Syndrom vyhoření*. Druhé rozšířené a doplněné vydání. Praha: Státní zdravotní ústav. ISBN 80-7071-231-7.

KOLLÁRIK, T., 1986. *Spokojnosť v práci*. Bratislava: Práca.

KRAUS, B., 2008. *Základy sociální pedagogiky*. První vydání. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-383-3.

KRAUS, B., POLÁČKOVÁ, V., 2001. *Člověk – prostředí – výchova: k otázkám sociální pedagogiky*. Brno: Paido. Edice pedagogické literatury. ISBN 80-7315-004-2.

KŘIVOHLAVÝ, J., 1994. *Jak zvládat stres*. Praha: Grada. ISBN 80-7169-121-6.

KŘIVOHLAVÝ, J., 1998. *Jak neztratit nadšení*. První vydání. Praha: Grada. ISBN 80-7169-551-3.

KŘIVOHLAVÝ, J., 2001. *Psychologie zdraví*. Třetí vydání. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-568-4.

KUJEVSKÁ, L., DUNDROVÁ, M., 2012. *Penitenciární sociální práce před propuštěním odsouzeného na svobodu*. Sociální práce: časopis pro teorii, praxi a vzdělávání v sociální práci[online]. [cit. 1-14-2020]. Dostupné z WWW: <http://www.socialniprace.cz/zpravy.php?oblast=1&clanek=401>

KUPKA, M., 2008. *Paliativní péče a riziko syndromu vyhoření*. E-psychologie [online]. 2(1), [cit. 2019-11-26]. Dostupné z: WWW: <https://e-psycholog.eu/pdf/kupka-ps.pdf>. ISSN 1802-8853.

KÝR, A., 2002. *Historie českého vězeňství*. Český rozhlas. Dostupné z: [https://www.rozhlas.cz/cro6/stop/\\_zprava/historie-ceskeho-vezenstvi--55332](https://www.rozhlas.cz/cro6/stop/_zprava/historie-ceskeho-vezenstvi--55332)

LORENZOVÁ, J., 2017. *Sociální pedagogika – věda, praxe, profese: K problému utváření oborové a profesní identity sociální pedagogiky*. Brno. Habilitační práce. Masarykova univerzita. Pedagogická fakulta.

LORENZOVÁ, J., KOMÁRKOVÁ, T., 2019. *Sociální pedagogika: pojetí oboru a profese studentů a sociálních pedagogů v České republice* [online]. [cit. 2020-3-24]. Dostupné z WWW: [https://karolinum.cz/data/clanek/7364/OS\\_13\\_1\\_0087.pdf](https://karolinum.cz/data/clanek/7364/OS_13_1_0087.pdf)

MAROON, I., 2012. *Syndrom vyhoření u sociálních pracovníků: teorie, praxe, kazuistiky*. První vydání. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0180-9.

MAŘÁDEK, V., 2003. *Výkladový slovník penologie*. První vydání. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Pedagogická fakulta. ISBN 80-7042-256-4.

MASOPUST ŠACHOVÁ, P., 2016. *Restorativní justice v oblasti vězeňství: utopie, nebo výzva?* Časopis pro právní vědu a praxi [online] č. 1. [cit. 2020-1-20]. Dostupné z WWW. <https://journals.muni.cz/cpvp/article/view/5261/4346>

MATOULEK, J., SEJKOROVÁ, H., 2011. *Právní rádce odsouzeného*. Praha: Leges. Praktik. ISBN 978-80-87212-89-9.

MATOUŠEK, O. a kol., 2003. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-548-2.

MELGOSA, J., 2001. *Zvládni svůj stres*. Druhé vydání. Praha: Advent – Orion. ISBN 80-7172-624-9.

MEZNÍK, J., KAVALDOVÁ, V., KUČTA, J., 1995. *Základy penologie*. Brno: Masarykova univerzita. Edice učebnic právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně. ISBN 80-210-1248-X.

MKN-10, 2018. *Mezinárodní klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů*. Ústav zdravotnických informací a statistiky. ISBN 978-80-7472-168-7.

NAKONEČNÝ, M., 1973. *Emoce a motivace*. Praha: SPN.

NAKONEČNÝ, M., 1992. *Motivace pracovního jednání a její řízení*. První vydání. Praha: Management Press. ISBN 80-85603-01-2.

NAKONEČNÝ, M., 1997. *Encyklopedie obecné psychologie*. Druhé vydání. Praha: Academia. ISBN 80-200-0625-7.

NAKONEČNÝ, M., 2005. *Sociální psychologie organizace*. První vydání. Praha: Grada. ISBN 80-247-0577-X.

Nařízení vlády 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě [online]. © [cit. 2020-4-5]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2017-341>

NETÍK, K., HÁJEK, S., NETÍKOVÁ, D., 1997. *Psychologie v právu: úvod do forenzní psychologie*. Praha: Beck. Beckova skripta. ISBN 80-7179-177-6.

NOVOTNÝ, O., 2004. *Kriminologie*. Druhé přepracované vydání. Praha: ASPI. ISBN 80-7357-026-2.

PAULÍK, K., 2017. *Psychologie lidské odolnosti*. Druhé přepracované a dopl. Vydání. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5646-2.

PROVAZNÍK, V. a kol., 2002. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. První vydání. Praha: Grada. ISBN 80-247-0470-6.



PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E., MAREŠ, J., 2001. *Pedagogický slovník*. Třetí rozšířené a aktualizované vydání. Praha: Portál. ISBN 80-7178-579-2.

RŮŽIČKA, J., 1994. *Motivace pracovního jednání*. Druhé přepracované vydání. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze. ISBN 80-7079-626-X.

SERPIL, A., SALIH, D., ZEYNEP, A., 2015. The Effect of the Perceptions of Correctional Officers of Job-related Affective Well-being on Tendency to Leave the Job [online]. [cit. 2020-2-24]. Dostupné z WWW: [https://www.academia.edu/21684436/The\\_Effect\\_of\\_the\\_Perceptions\\_of\\_Correctional\\_Officers\\_of\\_Job-related\\_Affective\\_Well-being\\_on\\_Tendency\\_to\\_Leave\\_the\\_Job](https://www.academia.edu/21684436/The_Effect_of_the_Perceptions_of_Correctional_Officers_of_Job-related_Affective_Well-being_on_Tendency_to_Leave_the_Job)

SKUTIL, M., 2011. *Základy pedagogicko-psychologického výzkumu pro studenty učitelství*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-778-7.

SMOLINSKÝ, M., 2014. *Vhled do profese vychovatele v penitenciárním zařízení*. Diplomová práce. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta pedagogická, Katedra sociální pedagogiky. Vedoucí práce Lenka Gulová

SOCHŮREK, J., 2008. *Úvod do penologie*. Liberec: Technická univerzita v Liberci. ISBN 978-80-7372-287-6.

STRAUS, A., CORBINOVÁ, J., 1999. *Základy kvalitativního výzkumu. Postupy a techniky metody zakotvené teorie* [online]. [cit. 2020-2-24]. Dostupné z WWW: <https://uloz.to/hledej?q=strauss-corbinova-zaklady-kvalitativniho-vyzkumu-zip&autocomplete=std>.

ŠIK, V., 2012. *Supervize jako nástroj řízení a podpory kvality v oblasti pomáhajících profesí*. Vědecký časopis Fakulty ekonomické ZČU v Plzni [online]. Dostupné z WWW: <https://otik.uk.zcu.cz/bitstream/11025/16209/1/Sik.pdf>

ŠÍP, R., NĚMEC, J., 2013. *Manifest sociální pedagogiky* [online]. [cit. 2020-2-12]. Dostupné z WWW: <https://soced.cz/wp-content/uploads/2014/04/Manifest-Soci%C3%A1ln%C3%AD-pedagogiky.pdf>

ŠMAHEL, I., 1997. *Psychologie zdraví a zdravého způsobu života*. Brni: Masarykova univerzita Brno. ISBN 80-210-1654-X.

ŠTERN, P. a kol., 2010. *Probace a mediaci: možnosti řešení trestných činů*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-752-2.

ŠTIKAR, J., RYMEŠ, M., RIEGEL, K., HOSKOVEC, J., 2003. *Psychologie ve světě práce*. První vydání. Praha: Karolinum. ISBN 80-246-0448-5.

ŠVANCARA, J., 1973. *Emoce, city a motivace*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství.

ŠVARÍČEK, R., ŠEĐOVÁ, K., 2007. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-313-0.

TUČEK, M., CIKRT, M., PELCOVÁ, 2005. *Pracovní lékařství pro praxi: příručka s doporučeními standardy*. Praha: Grada. ISBN 80-247-0927-9.

ÚLEHLA, I., 1999. *Umění pomáhat: učebnice metod sociální praxe*. Druhé vydání. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-85850-69-9.

VÁGNEROVÁ, M., 2004. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Vydání třetí. Praha: Portál. ISBN 80-7178-802-3.

VENGLÁŘOVÁ, M., 2007. *Problematické situace v péči o seniory – příručka pro zdravotnické a sociální pracovníky*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-2170-5.

VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČESKÉ REPUBLIKY, 2019. *Bezdrogová zóna* [online]. [cit. 2019-3-30]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/veznice/o-nas/vykon-vezenstvi/bezdrogova-zona/>

VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČESKÉ REPUBLIKY, 2019. *Oddělení pro odsouzené s poruchou duševní a poruchou chování* [online]. [cit. 2019-3-30]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/veznice/o-nas/specializovana-oddeleni/oddeleni-pro-odsouzene-s-poruchou-dusevni-a-poruchou-chovani/>

VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČESKÉ REPUBLIKY, 2019. *Program zacházení* [online]. [cit. 2019-12-5]. Dostupné z: <http://www.vscr.cz/veznice-valdice-95/vykonvezenstvi-366/vykon-trestu/program-zachazeni-4970>

Vyhláška č. 345/1999 Sb., kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody [online]. [cit. 2019-10-11]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-345>

WILDEMUTH, B., 2017. *Applications of social research methods to questions in information and library science*. Druhé vydání. Santa Barbara: Libraries Unlimited. ISBN 978-1-44-08-3904-7.

WOITEK, J., 2009. Profesní sebepojetí a pracovní spokojenost vychovatelů ve věznici. Diplomová práce. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií, Institutu mezioborových studií Brno. Vedoucí práce Bohumíra Lazarová

World Health Organization, 2020 [online]. [cit. 2020-1-30]. Dostupné z WWW: <https://www.who.int/about/who-we-are/frequently-asked-questions>

ZACHAROVÁ, E., 2008. *Syndrom vyhoření – riziko ohrožující zdravotnické pracovníky*. Interní medicína pro praxi [online] 10(1), [cit. 2019-11-26]. Dostupné z WWW: <https://www.internimedicina.cz/pdfs/int/2008/01/10.pdf>

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách [online]. © [cit. 2020-1-24]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108>

Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody [online]. © [cit. 2019-10-11]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-169>

Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody [online]. © [cit. 2019-11-24]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-o-vykonu-trestu-odneti-svobody-a-o-zmene-nekterych-souvisejicich-zakonu/uplne/>

Zákon č. 257/2000 Sb., o probační a mediační službě [online]. © [cit. 2019-11-05]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=257&r=2000>

ZEHR, H., 2003. *Úvod do restorativní justice*. Praha: Sdružení pro probaci a mediaci v justici. ISBN 80-902998-1-4.

## **Seznam příloh**

Příloha č. 1 Tabulka kódování

Příloha č. 2 Informovaný souhlas

Příloha č. 3 Ukázkový rozhovor se jedním z vychovatelů

Příloha č. 4 Program zacházení

**Příloha č. 1 Tabulka kódování**

Kategorie	Subkategorie	Kódy
<b>Pracovní den</b>	Pošta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• čtení a kontrola</li> <li>• odesílání pošty</li> <li>• evidence</li> <li>• vztahy vězně s okolím</li> <li>• pomoc odsouzenému</li> <li>• časová náročnost</li> <li>• důležité, ale nepopulární</li> <li>• žádosti</li> </ul>
	Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• program zacházení</li> <li>• soudní agenda</li> <li>• spousta papírů</li> <li>• hodnocení a kázeňské odměny/tresty</li> <li>• návštěvy</li> <li>• žádosti vězňů</li> <li>• příprava eskorty</li> </ul>
	Přímá práce s odsouzenými	<ul style="list-style-type: none"> <li>• aktivity programu zacházení</li> <li>• speciální aktivity</li> <li>• sčítací prověrky a kontroly</li> <li>• individuální rozhovory</li> <li>• nákupy</li> </ul>
<b>Problémové situace související s výkonem povolání</b>	Konflikty	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vztahy mezi odsouzenými</li> <li>• přesuny</li> <li>• konflikty s vnějším světem</li> <li>• pravidla</li> <li>• ostrakizace</li> </ul>
	Agresivita	<ul style="list-style-type: none"> <li>• násilí</li> <li>• duševní poruchy a poruchy chování</li> <li>• abúzus a abstinenční agresivita</li> <li>• ničení věcí</li> </ul>
	Strach a gender	<ul style="list-style-type: none"> <li>• žena jako výhoda</li> <li>• žena je zranitelnější</li> <li>• pomoc je dostupná</li> <li>• nechci se bát</li> <li>• žena nemá autoritu</li> <li>• vězni zkouší manipulovat</li> </ul>
	Drogy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• testy na drogy</li> <li>• trestání</li> <li>• lži</li> <li>• distribuce mezi odsouzenými</li> <li>• léky</li> <li>• nejhorší přestupek</li> </ul>

	Papírování	<ul style="list-style-type: none"> <li>časová náročnost</li> <li>administrativa na úkor práce s vězněm</li> <li>nepřiměřenost</li> <li>důležitost</li> <li>důkaz</li> <li>hlavní náplň práce</li> </ul>
	Kapacity personálu vs. Kapacity odsouzených	<ul style="list-style-type: none"> <li>málo personálu</li> <li>nemůžu stíhat kvalitní práce</li> <li>pracovat za jiné</li> </ul>
	Důvěra	<ul style="list-style-type: none"> <li>nadřazení důvěřují vězni, ne vychovateli</li> <li>přílišná kontrola</li> </ul>
	<i>nezařazeno</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>přesun vychovatel z oddílu na oddíl</li> </ul>
<b>Řešení problémů</b>	Komunikace	<ul style="list-style-type: none"> <li>individuální přístup</li> <li>nepovyšuji se nad vězně</li> <li>vypovídat se</li> <li>domluva jako řešení problému</li> <li>limity komunikace</li> </ul>
	Formování (výchova)	<ul style="list-style-type: none"> <li>slušný a lidský přístup</li> <li>odměny a tresty</li> <li>motivace</li> <li>individuální zacházení</li> <li>přenos zodpovědnosti</li> </ul>
	Spolupráce	<ul style="list-style-type: none"> <li>netřeba si pomáhat</li> <li>vzájemná podpora</li> <li>spolupráce s dozorci</li> <li>svědectví</li> <li>koordinace od vedení</li> </ul>
	Čas	<ul style="list-style-type: none"> <li>nespěchat</li> </ul>
<b>Vzdělávání, schopnosti, dovednosti</b>	Kompetentnost	<ul style="list-style-type: none"> <li>je to daný systémem</li> <li>rozvíjet komunikaci</li> <li>studium psychologie</li> <li>schopnost sebeovládání</li> <li>nepovažuje se za kompetentního</li> </ul>
	Možnost dalšího vzdělávání	<ul style="list-style-type: none"> <li>interní možnosti vzdělávání</li> <li>externí možnosti vzdělávání</li> <li>vnitřní potřeba</li> <li>nedostatečná nabídka</li> <li>sociálně-psychologický výcvik</li> <li>výměna zkušeností</li> <li>supervize</li> <li>sdílení</li> <li>pochybná úroveň kurzů</li> </ul>
<b>Motivace</b>	Motivování vychovatelů	<ul style="list-style-type: none"> <li>pravidelný a jistý příjem</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• pracovní úspěchy</li> <li>• přála bych si být motivována</li> <li>• víra v Boha</li> <li>• osobní ohodnocení</li> </ul>
	Podpora a pomoc vychovatelům	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vedení za námi stojí</li> <li>• se změnou vedení se to zlepšilo</li> <li>• psycholog nemá čas</li> <li>• krizovou linku nevyužijeme</li> </ul>



## Příloha č. 2 Informovaný souhlas

### Informovaný souhlas s rozhovorem

Vážená paní, vážený pane,

Já, Nikoleta Gyšová, Vás žádám o rozhovor, za účelem získání informací pro kvalitativní výzkum k mé diplomové práci. Jsem studentkou Univerzity Karlovy v Praze, Filozofické fakulty, navazujícího oboru sociální pedagogiky. Tématem této diplomové práce je ***Profesní problémy vychovatelů pracujících s osobami ve výkonu trestu odnětí svobody***. Tento výzkum probíhá formou polostrukturovaného rozhovoru, přičemž některé otázky mám připravené a dále budu vděčná za Vaše podněty.

Já tazatelka se zavazuji k zachování anonymity dotazovaného, ke své mlčenlivosti ve vztahu k rozhovorům a Vaší osobě. V rámci zpracování diplomové práce nebudou uvedeny údaje, podle kterých by mohl být dotazovaný identifikovatelný (tedy nikde v diplomové práci nebude uveden konkrétní název věznice, jméno vychovatele či kontakt).

Jméno a příjmení tazatele: Nikoleta Gyšová

Podpis: .....

Podpisem tohoto souhlasu potvrzujete, že účast na tomto rozhovoru je výhradně dobrovolná a máte možnost kdykoli během rozhovoru odmítnout odpovédět či zcela ukončit rozhovor bez uvedení důvodů. Dále zde souhlasíte, že rozhovor bude zaznamenán na diktafon a následně přepsán do písemné podoby, přičemž hlasový záznam bude smazán ihned po zpracování.

Děkuji za Váš čas, který jste si vyhradili pro tento rozhovor a také děkuji za Vaši otevřenost a upřímnost při zodpovídání mých otázek.

Jméno a příjmení dotazovaného: .....

Podpis: .....

### **Příloha č. 3 Ukázkový rozhovor s jedním z vychovatelů**

**T** – tazatel

**V** – vychovatel

**T:** Tak já se tedy zeptám na první otázku. Já vás poprosím, jestli mi můžete říct nějaký identifikační údaje o sobě, to znamená věk, jak dlouho pracujete, ...?

**V:** *Bílý, heterosexuální muž ... (smích) To je jediný, kdo se dneska může trestat. Pracuju ve vězeňství od května '96. Začal jsem jako strážnej, pak jsem přešel na dozorce a od roku 2003 pracuju jako vychovatel.*

**T:** Jen na této věznici?

**V:** *Ne ne, začal jsem v '96 ve věznici X, protože jsem bydlel dva kilometry od toho. Původně ještě za minulýho režimu jsem byl voják z povolání, pak vlastně v 90. roce jsem odešel z armády, šel jsem do depa opravovat lokomotivy, protože jsem chtěl jezdit jako strojvůdce. No a pak nepotřebovali tolik strojvůdců, takže jsem šel na pilu, pak do továrny na nábytek, pak jsem dělal stavební truhlářství a měl jsem koníčky jako sportovní střelbu a kynologii služební, takže jsem jezdil s německým ovčákem po zkouškách, po závodech. Pak jsem přemýšlel, kde bych tyhle svý koníčky mohl dělat jako práci, takže jsem šel k tý vězenský službě, chtěl jsem dělat psovoda, nebo jsem chtěl jezdit eskorty. Rozhodně jsem nechtěl být dozorce, takže pak jsem dělal dozorce. A když jsme byli dozorci, tak jsem jako pohrdali těma vychovatelama, že tohle bysme nikdy nedělali, takže od roku 2003 jsem vychovatel. (smích)*

**T:** Ještě se zeptám na Váš věk?

**V:** 49 let.

**T:** Vzdělání?

**V:** *Vysokoškolský, bakalářský, to jsem si dodělával jako dozorce, jsem studoval policejní akademii.*

**T:** A to jste si dodatečně dodělával, protože jste musel?

**V:** *To jsem dělal kvůli sobě asi, když jsem odešel z vysoký vojenský školy ve Vyškově, to jsem odešel. A chtěl jsem si tak nějak dokázat, jako že na to mám, takže jsem si pak dělal, když byla možnost dělat tu policejní akademii, tak jsem dělal policejní a nebylo to kvůli práci, bylo to fakt jako kvůli mě, aby mě to posunulo někam jinam, a myslím, že mě to posunulo někam jinam. Začalo nás tam*

tenkrát 280, skončilo nás 66. Takže ta škola bojovala s tím stigmatem z minulosti a opravdu byla přísná teda.

**T: Dále se tedy zeptám, konkrétně na pozici vychovatele působíte jak dlouho?**

**V:** Přesně od března 2004.

**T: Můžete mi prosím popsat Váš běžný pracovní den?**

**V:** Máme směnovej provoz, jsou to jakoby směny ranní a odpolední, samozřejmě se liší pondělí od pátku. Je to, že vlastně v pondělí ráno se toho jakoby nakupí nejvíc. A jsou to, někdy se to fakt jako těžko popisuje, spousta lidí si pak představuje naprosto nereálný věci pod tou náplní práce toho vychovatele, jsou to jednak nějaký administrativní úkony okolo těch odsouzených, který jsou potřeba dělat, a třeba dneska máme to pondělí. Takže dneska jsou nákupy. Oni můžou chodit dvakrát týdně nakupovat, takže dneska se teda musíme ještě domluvit s paní kantýnskou, že můžeme přijít, tak vezmu ty odsouzený, a jdem nakupovat do kantýny. Pak jsou to záležitosti okolo pošty přijímání, odesílání. Musím zpracovat hodnocení tady jednoho odsouzeného, pak to jsou různé dozory, třeba u výdeje stravy, u výdeje snídaně, obědu. Samozřejmě nějaký vyhodnocování těch programů s odsouzenými, pak to jsou nějaký aktivity různých zájmový nebo vzdělávací a samozřejmě řešení těch problémů, který vlastně tyhle ty lidi mají.

**T: A tyhle problémy řešíte samostatně nebo ve více lidech?**

**V:** V předešlý věznici jsme byli tři v kanceláři. Tady jsem sám. Takže myslím si, že je lepší, když těch zaměstnanců je jakoby víc pohromadě, protože když mluvíte s tím odsouzeným s jedním nebo se dvěma a jste tam sama, tak je taková snaha, jakoby, jich válcovat nás. Když je těch zaměstnanců víc, je to výhoda.

**T: Ted' už teda k těm problémovým situacím. Jaké jsou ty nejčastější, který řešíte?**

**V:** Tak nejčastější problém, takovej úplně klasický je, že oni se s někým nesnesou, že někoho nechtějí a jsou to různé konflikty mezi nimi. My, když tady budeme tady v týhle místnosti zavřený půl dne, tak to půjde. ale když tady budeme tři dny, tak už nám asi začne něco vadit. A takže jsou to lidi, který nedokážou žít v normálním světě, natož tady v tom světě, když jsou jakoby zhuštěný, tak ty problémy jsou. A nejvíc, co oni po zaměstnancích věznice chtějí, tak je, aby někoho někam odstěhovali, kdo se jim nelíbí, ted' se prostě pohádali, tak ted' prostě. Ted'

*jako ať jde ten jeden někam pryč. Pak jsou lidi, který mají jiný hygienický návyky, než ty ostatní. Takže to snášení se mezi sebou.*

**T: No a konkrétně pro vás, je jaký řešení problémů z pozice vychovatele?**

*V: Ono to snad ani ... Tam je, když třeba oni se mezi sebou poperou, tak spousta jakoby těch administrativní úkonů konat. Tady nejde o to, že vy to musíte nějak vyřešit, je rozstěhovat nebo tohleto, ale neustále jsou vymyšleny další a další formuláře a další a další komplikace tý administrativy. A to Vám zabere spoustu času, kdy vy vlastně vykazujete svoji práci. Je to stejný ve zdravotnictví, ve školství, ve vězeňství. My už nevykonáváme svoji práci, my si připravujeme podklady, my si připravujeme alibi pro nějaký případnej soud, nebo něco takovýho. U lékaře taky podepisujete informovanej souhlas, ale co pak můžete mít stejný informace jako ten, co studuje šest let medicínu? Pak jsou různý auditoři, různý kontroloři těch papírů, který v tom hledaj nějakou drobnost, nějakou blbost, nějakou chybu, navíc se ty formuláře neustále mění, třeba i žádanka o dovolenou. Tam se prostě změní slovo. Vy přijdete, vytisknete si tu žádanku jako vždycky. Ted' na Vás koukaj jako na blba, že přece už je jiná.*

**T: Takže jako nejčastější problémové situace z pohledu vězňů vnímáte to, že se nesnesou, a z Vašeho pohledu administrativu, rozumím tomu správně?**

*V: No ale nesmyslnou, jako já chápu že zas nějaká musí bejt, ale ty lidi, který se živí vymyšlením těch formulářů, kdyby posílili ty stavy na těch věznicích, tak by to bylo úplně super.*

**T: Takže máte pocit, že je málo lidí na tuto práci?**

*V: Tak je samozřejmě málo lidí a tady určitě. Podle vyhlášky máme mít 15 až 20 vězňů, ale máme standardně třicet. Pokud jste s kolegou ve dvou a ten kolega chybí, tak jich máte 60, pokud jste na patře a na jednom je 30, na druhým 60 vězňů, a jste tam sama o dovolený, tak jich máte devadesát. U devadesáti lidí si nebudete pamatovat, ani jak se jmenujou, natož, že byste je měla nějak znát, nějak vědět. My bysme měli o nich vědět rodinný zázemí a všechno. Jste schopná to vědět u devadesáti lidí? To je nesmysl prostě. Ale je jasný, že když nějak krátkodobě pokud ten člověk je na dovolený, tak jasně, ale nějak udělat za tu dobu jak já říkám základní servis, vybrat korespondenci, rozdat korespondenci, pořešit nějaký věci, ale ... Nemůže člověk všechno znát do hloubky.*

**T: Jakými způsoby teda tyhle problémy nejčastěji řešíte? Nebo řešíte je vůbec?**

**V:** *Víte co, některý problém, který v pátek oni přijdou, že už se třeba s někým nesnesou, a když ten pátek to necháte být, a oni vám v pondělí ráno řeknou, už je to v pohodě. Některý věci takzvaně jako vyhnijou. Některý se řeší tím rozptylováním, nějaký ty konflikty. Nejde všechno dělat. Oni si vzpomenou a oni chtějí hned teď, ale nejde vyhovět všem hned teď. A oni jsou často odsouzený hodně sobectví v těch svých požadavcích. A pokud člověk se nevěnuje právě jim v tu dobu, tak mají pocit, že nic nedělá. Takže on si napíše třeba nějakou stížnost, na kterou já musím odpovídat, a to mi zas ubírá nějaký čas, a oni tím jakoby hrozej, třeba stížnostma, jo, že když jim člověk nevyhoví, tak že oni napíší stížnost. Takže člověk zas bude muset odpovídat. Třeba kdyby ta stížnost. Ať mají právo si třeba stěžovat, ale kdyby to bylo třeba zpoplatněný jakoby to podání, tak si myslím, že by toho bylo rozhodně míň. Pokud by ta stížnost byla oprávněná, ať se jim ten poplatek vrátí, pokud ne, tak ať to propadne. Já chodím na střelecký závody, pokud si budu chtít stěžovat, jak to spočítali ty rozhodčí, tak je tam nějaký vklad, pokud oni to spočítali správně, tak ten vklad mi propadá, pokud se zmýlili tak ten výsledek opraví a ten vklad mi vrátí, ale takhle je možný ten závod uzavřít v nějakým čase a ne furt dokola to přepočítávat.*

**T:** **Takže vlastně tohle by bylo řešení i množství administrativy, kterou musíte vyřizovat?**

**V:** *No, jasně.*

**T:** **Máte nějaká svoje řešení, na která spoléháte?**

**V2:** *Já zase říkám, že mluvením si šetřím psaní. Že člověk se s těma lidma promluví, a třeba vím, nebo pamatuju si nějaký konkrétní věci k nim, tak se třeba jsem schopnej se toho člověka zeptat, jak to třeba vypadá s jeho mámou, která na to byla zdravotně blbě. A on zase jako vidí, a když necháte toho člověka takzvaně vykecat, tak mi ten problém třeba nevyřešíme, třeba ani nemá řešení, ale pokud projevíte nějaký zájem o toho člověka, tak on ví, že to prostě nemá řešení, ale aspoň nemá z toho blběj pocit.*

**T:** **Můžete mi uvést nějaký konkrétní příklad?**

**V:** *Třeba to stěhování. Protože mi je jako musíme ještě dělit na prvotrestance, recidivisty, kuřáky, nekuřáky, jo? Což pokud ta cela bude pro prvotrestaný nekuřáky a najednou si někdo z recidivistů vzpomene, že přestane kouřit, tak já ho zas nemůžu dát k nekuřákům prvotrestaným. A jsou to jakoby jejich figle. Je to proto, aby ty nekuřáci byli chráněný. Nekuřáků je samozřejmě maličko, ale z*

*jejich strany to může být třeba nějaký figl, kdy on nechce být s těma kuřákama, a prohlásí, že chlap, kterej má hnědý prsty, že je nekuřák. Že přestal kouřit. Klasický případ, v pátek tam bude nějaký konflikt. On ví, že by se od nich nedostal, tak najednou prohlásí, že je nekuřák, že s nima bejt nemůže, že přestal kouřit. Takže prostě mu řeknu, teď jste přestal kouřit, takže jestli to vydržíte přes víkend. V pondělí třeba přijďte, kouknem. On si to s těma chlapama přes víkend vyříká.*

**T: Tak tedy dále máte pocit, že máte dostatek kompetencí, nebo znalostí, dovedností, nebo i podpory? K tomu řešení těch problémových situací?**

*V: To je všechno o kapacitě věznice. A pokud ta kapacita je fakt jako našláplá, tak je to problém, a ty lidi sou nesnášenlivý a já tam mám čtyři takový menší cely, kde jsou 3, 4 lidi a to je samozřejmě obsazený a všichni by chtěli na tu malou celu. Což samozřejmě nejde. Doživotní vězni zas tak moc nerotují, ale někdo, kdo si odsedí 12, nebo 14 měsíců, tak ty jo, pak tam místo je. A navíc pokud na tý jedné cele si ty lidi nějak sedlí, nějak to funguje, a na jiný je zas někdo problémový, tak z tý funkční někoho vytrhnout a dát tam někoho problémovýho, tak to je taky špatně. A vlastně tady ty problémový lidi přibíejvají, a oni se naučili, bohužel že když dělají problémy, tak se s nima někdo zabývá. Jsou to takový děti a vlastně neustále poslouchám nářky dospělých mužů, kňourání dospělých mužů. Oni furt si na něco stěžují.*

**T: A k tomuto se cítíte kompetentní?**

*V: To se tomu můžete podívat, ale i když budete doktor, oni si stěžovat nepřestanou. Oni si pořád budou na něco stěžovat. Oni jsou zvyklý fasovat, ale jakoby dostávat věci, nezasloužit se o ty věci, ale i ty věci, který dostanou, tak je jich málo, nebo to není ono. Ale to jsou lidi, který v životě třeba nic nevydělali. Jediný jejich zisk je ta sociální stovka a oni prostě rozumují jak ... Já nevím, takovej případ. K Velikocům se dostávali takový malý beránci, tak si člověk řekne, ježíši, to je fajn, ten člověk nic neudělal a jsou Velikonce, tak on dostane beránka, to je paráda přece. Ne? Ale ne, ten beránek byl malej a nebyl dobrej. Samozřejmě nevděk. Já si to osobně neberu. Měl jsem třeba vězně ve zvýšený ostraze, a s tím člověkem jsem šel k soudu. Tam jsem mu i trošku pomohl a tak šel do lepšího stupně věznice, a pak se s ním, potkáváte on vás ještě dvakrát jako pozdraví, ale pak už vás nezdraví, vy už ho nezajímáte, on už vás nepotřebuje. Jestli jste viděla*

*od Svěráka ten film Vratné lahve, jak se ptá, proč už mě nezdravíte? Už nás neučíte.*

**T: To musí být dost demotivační. Máte něco, kde se můžete ventilovat, nebo to alespoň s někým sdílet? Třeba něco jako supervize?**

*V: Pak, když jsem dělal na jiném oddílu, tam kde jsou ty psychopati, tak jednou za měsíc jsme měli nějakou supervizi, kde jsme se jako mohli vykecat. A jinak na to jako na tom standartu žádný supervize nejsou.*

**T: A v pracovním týmu sociální pracovník, pedagog, psycholog, vychovatel se radíte?**

*V: Jo, v tom se radíme, a to jako, že já kolikrát potřebuju zas nějaký další kroky od nich. Jo a nebo jsou věci, na který moje kompetence, nestačí takže ... Ale jinak tam jsem sám celý den.*

**T: A ty kompetence, který nestačí?**

*V: No ty náleží třeba tomu speciálnímu pedagogovi, kterej je jakoby nade mnou. Ale zas já se s tím speciálním pedagogem poradím, nebo mu vysvětlím nějaký svůj úhel pohledu. Oni samozřejmě hned píšou, když u nás jakoby nepochodí, chtěj něco, co nejde, tak se samozřejmě obracej na ředitele. Oni se dožadujou nějakýho vrchnostenskýho zásahu shůry, kterej nějak umravní ty zaměstnance dole a bude to, jak chtěj ty vězni.*

**T: Jsou nějaký osobnostní nebo profesní kompetence který byste chtěl mít víc rozvinutý, nebo něco, co postrádáte, nebo co jste postrádal dřív, a nějak se to třeba i naplnilo?**

*V: Ted' mě nic jako nenapadá.*

**T: Vy jste vlastně vysokou školu dělal už při práci. Absolvoval jste pak ještě nějaký vzdělávání, kurzy školení, nebo tak něco?**

*V: Takhle protože mám státnice z práva, z kriminalistiky a z pořádkový činnosti, tak jsme pak jezdili ještě na doplňkový pedagogický studium. To jste si buď mohla zaplatit u civilní pedagogický školy a jezdit tam z dovolený, a nebo bylo rezortní, to je zadarmo, ale platí jenom v rezortu. No a jedno to soustředění nám třeba zrušili, protože byl vězeňský přebor ve fotbale a ty fotbalisti neměli kdy bydlet, tak jnám to prostě zrušili. Pak zase jsme tam někdy přijeli a oni nevěděli, co s náma, tak nám poslali nějakou sekretářku, a ta nám přednášela třeba první pomoc nebo něco. Je to takovej jako formalismus. Formálně jsme vzdělávaný, ale přínosný to moc není. Ale byl jsem na několika kurzech, který byly dvou-, třídní,*

*a to člověka zas jako nakoplo. Bylo to skoro jako takový lázně, takový duševní lázně. To téma se jmenovalo různě, ale vždycky to bylo jako obdobný, takže jsme dělali nějaký věci s nějakým stromem, nějaký větve, nějaký potřeby. Bylo to profesní, ale dělali jsme i tyhle zajímavý věci, jako co má člověk za priority a tak.*

**T: A to vnímáte to jako přínosný a kdo to teda pořádal?**

*V: No jo. To bylo pořádány akademií, to je od rezortní školy, říkají tomu akademie vězeňské služby.*

**T: Tahle akademie zaštit'uje celou Českou republiku?**

*V: Jo jo, celou vězeňskou službu.*

**T: K těmto kurzům se dostáváte jak?**

*V: Buďto jsou nabídky těchto kurzů spíše pod personálním. Takže mi dostávají nabídku těch kurzů a tak nějak si můžeme vybrat, ale teď je těch kurzů málo, protože nějak nemají lidi, tak furt točej ty nástupní kurzy, to, co rychle potřebují do těch uniforem prostě. Takže samozřejmě pak kvůli té kapacitě školy zas není možný to dělat.*

**T: Máte pocit, že se vám dostává nějaký pomoci, když se necítíte kompetentní pro řešení těch situací?**

*V: No tak některý problémy, jak jsme si řekli, jsou neřešitelný, a pak teda samozřejmě se můžu obrátit na vedoucího. A některý ty ... jakoby těch problémových lidí se můžeme zbavit tak, že je dáme do jiný věznice, a oni nám na oplátku dají své problémové lidi. Takže pak jsou lidi který kolují po těch celách a pak mezi věznicema. Maj třeba nějaký nesnesitelný návyky i v tom vězení se chovaj blbě.*

**T: No a na závěr teda je něco na co jsem se nezeptala a vám to přijde důležitý?**

*V: Co mě přijde důležitý, tak je jako chyba, tak to je třeba posuzovat odsouzený normální svojí psychikou, nebo svým uvažováním. Pokažd' si někdo říká, ale já bych přece neudělal, to by člověk neudělal, to je přece blbost. Tak oni přemýšlej jinak. A to je dobrý vědět a právě bohužel ty nadšení amatéři jim věří a ten odsouzenej mluví tak z 80 – 90 procent pravdu, jedině když se octne v nějaký zátěžový situaci, jako třeba když mu umře máma, tak z devadesáti procent mluví pravdu, ale jinak samozřejmě on sleduje hlavně své cíle. A pak je problém, když teda někdo nad náma jakoby věří těm odsouzenejm spíš než tomu personálu. Což se stává. Já pamatuju, že před tím čtvrtstoletím my jsme byli pod přísahou, takže*



*když jsme něco napsali, tak se to tak prostě bralo, prostě že to tak je. Dneska já musím zapsat tu situaci a pak se dozvím, ale vězeň říká že ..., a přitom ten vězeň sedí za křivý obvinění, ale on říká, že ... Jestli vy jste ho nějak neto.*

**T: Ted' mě ještě napadlo, že jste říkal, že jste dělal dozorce a že jste vychovatele vnímal negativně ...**

*V: No takhle, když jsme byli mladší, tak jsme byli takový akčnější. Ten vychovatel už tak akční není, dozorce je akčnější. Dozorce je uniforma a samozřejmě to je taky tím, že vlastně když ten vychovatel zas musí odpovídat na ty stížnosti, tak už přemýšlí nad tím, jak to udělat, aby na ně odpovídat už nemusel. Nejradikálnější jsou třeba, když je nějaká prohlídka jejich věcí, tak nejradikálnější jsou ty strážníci, co slezou z těch věží a normálně s nima nejsou v kontaktu, méně radikální jsou dozorci, který s nima jsou v kontaktu a nejmiň radikální jsou samozřejmě vychovatelé. Takže asi takhle.*

**T: A myslíte si, že vychovatel ve věznice je vnímáno jako prestižní zaměstnání?**

*V: No ono asi tak moc lidí o práci vychovatelů toho nikdo moc nic neví. Samozřejmě když si pustíte večer televizi, tak televize jsou plný seriálů z lékařského prostředí, nebo o hasičích, policistech. Já stále čekám na nějaký hezký seriál o nás. Takže vnímaný to není, jako samozřejmě vězeňství není vnímaný nějak prestižně. Jsme takový katovi pacholci. Všichni vědí, že někdo to dělat musí, ale není to dobrá práce. Samozřejmě ten vychovatel je vnímanej asi líp, než ten dozorce, protože jste někde jako posunutá někam samozřejmě, když i v tý psychice to musí být jinak. A je tam takový nerealný očekávání od těch lidí, že přece toho vězně propustí, když má rodinu, pokud ho vezmou zpátky, ale jsou to lidi kolikrát, který žádnou rodinu nemají. A oni jsou zvyklý, že třikrát denně se otevrou dvířka ve dveřích a je tam jídlo. Samozřejmě venku žádný takovýhle dvířka nejsou, takže pro řadu z nich je východisko a řešení dostat se zpátky. A ted' se každej ptá – no a co ten vychovatel tam teda s nim vlastně celou dobu dělal. Nejvíc ovlivní osobnost genetický vlastnosti, jo, to co dostanete po předcích. Pak vás ovlivní výchova v raném dětství, a já ani moji kologové jsme své svěřence ani nepočali, ani jsme za ně nebrali dětský přídatky. Já tam mám třeba chlapa tomu je 67, ten chlap sedí po x-tý. On je jakoby hrdej, že je chlapák, a že se v hospodě vsadil, že půjdou do krámu a že tam něco ukradnou. On ví, že to je blbost, ale tak. Pak přijde za mnou, že by chtěl jinej oddíl, že tady jsou jako buzeranti a aby pak před ostatními*

nevypadal jako buzerant. Takže si asi dokážete přestavit, že toho chlapa v 67, kterej je hrdej na to, že mezi těma chlapama něco znamená, nemůžete nějakejma rozhovorama nějak jako změnit. A řada z nich, to jsou psychický poruchy. Pokud by vychovatel dokázal zlikvidovat psychickou poruchu nějakejma svejma pindama, když to tak řeknu takhle, tak když půjdu z práce, tak by klečeli zástupci zdravotních pojišťoven, ať jdu k nim, ať jdu k nim. Ať řeším ty psychický poruchy tak, že těm lidem něco chytrýho řeknu. Samozřejmě ty lidi, oni když jsou už trošku zkušenější, tak oni už vědí, co mi chceme slyšet. Už prostě vědí, jak v tom systému kličkovat, a i třeba pokud s tím člověkem mluvíte chvíli, a on přijde na něco, co je blbost, tak já jim vždycky řeknu, že žijou svůj život, že mě to je jedno, jestli přijdou zas. Já jim prostě řeknu, mě je to prostě jedno, jestli tady nebudu mít vás, tak tady budu mít někoho jinýho. Mě stačí dojet si autobusem na vlakový nádraží a tam si nachytám další. (smích) Říkám, to je váš život, vaše zodpovědnost, oni mají dost často tendenci si tu svoji osobní zodpovědnost přehazovat jakoby na ty zaměstnance, jo. Já jsem vám to říkal že se něco stane. Ne, to je furt vaše zodpovědnost, ale já jsem vám to říkal, ne. Ale když ty nad vámi vnímají tohleto, ale on vám to přece říkal, jo. Prostě aby to byla jejich zodpovědnost za svůj život. Jako ten systém si zvyknul na to, že za všechno může ten zaměstnanec. To přece není možný.

**T: Takže to vnímáte tak, že ten nátlak jde z obou stran?**

**V: Přesně.** Jako to generální ředitelství jde s nima společně proti nám. Tím myslím všechny zaměstnance v přímém výkonu. Oni nedávno přišli loni s nějakým projektem, že budou vyplácet vězňům odměny, když budou na zaměstnance jako donášet. To jsou lidi, kteří ... Třeba kuřáci pro ten tabák udělají všechno. Oni jsou schopný udělat i podvod v pondělí, na kterej se nejpozdějc ve středu přijde, tak do toho jdou. V tomhle tom to jsou neandrtálci. Ted' můžu něco mít, tak to chci. Co bude zejtra, pozejtří mě nezajímá, a to já třeba i některejm těm bystřejším vysvětluju, že právě tyhle ty neandrtálce posunovat dál je odložená spotřeba. Máme nákupy dneska, v pondělí a ve středu. V pátek vězni v korespondenci přišly peníze, takže ty se mu zapíšu na konto, ale on je tam ještě zapsaný nemá a on furt kručí a furt za mnou chodí, jestli by to nešlo už dneska. Tak říkám budete je mít ve středu, no já bych je potřeboval už dneska, ted' hned to potřebuju. Ve středu už nebude mít nic.

**T: A vy teda jako vychovatel řešíte, jak říkáte, kňourání, což je spíš pro psychologa ne?**

*V: Vychovatel řeší všechno. Za všechno, co se stane na týhleto planetě, zodpovídá vychovatel. Samozřejmě přeháním. Například dojde nějakéj podnět na toho vězně, tak oni si řeknou, tak je to od vězně, tak to pošlem třeba na generální ředitelství, generální ředitelství řekne – jo, to je tahle konkrétní věznice, tak to pošlou tam, jo to se týká výkonu trestu, jo to se týká tady toho vězně, kdo je jeho vychovatel, tak to pošleme jemu. Takže já jsem třeba odpovídal na dopis exekutora, jestli má odsouzenej v Brně nějaký motorová vozidla. Takže jsem pak napsal do té odpovědi, ať se spíš obrátí na tyhle ty seznamy, který vede ministerstvo vnitra, jako seznamy motorových vozidel, nevede to ministerstvo spravedlnosti. Teda samozřejmě, když Vám píše exekutor, tak dole v dopise je ta hrozba, že pokud nebudete spolupracovat, tak může být ta pořádková pokuta až 50 tisíc. Co bylo nejhorší, co jsem odpovídal, tak to byl vězeň, kterej znásilnil a zabil holku a měl platit těm rodičům nějakou škodu. On samozřejmě tvrdil, že on to nebyl, a že nic platit nebude a do práce nechodil. A ty rodiče té holky napsali na věznici, kdy teda od něj nějaký ty peníze uviděj. Tak na tohle zas samozřejmě odpovídá vychovatel. On dostal přes 15 let. Jemu vlastně přitížilo, že měl u sebe věci té holky a jeho matka tvrdila, že ten mobilní telefon mu dala ona, že ho našla v nějakým bufetu na stole a pak vlastně zjistili, že ta máma lže, takže tím mu teda jako nepomohla.*

**T: Tak já Vám děkuju, mám vše a už Vás nebudu zdržovat.**

## Příloha č. 4 Program zacházení

### Program standardního zacházení ve VTOS

#### výchozí

Kód vězně:

Příjmení:

Jméno:

	<b>Cíle programu</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• důsledně dodržovat normy upravující VTOS (především ZVTOS, ŘVTOS a Vnitřní řád Věznice Odolov) a tím posilovat své morálně volní vlastnosti a odpovědnost za své jednání</li><li>• vzorným přístupem k VTOS a komplexním plněním stanoveného programu zacházení si vytvářet podmínky pro přeřazení do 1.PSVD</li><li>• vzornou pracovní morálkou v přiděleném pracovišti si upevňovat své pracovní návyky a smysl pro povinnost</li><li>• prostřednictvím řádné docházky do zvolených aktivit přijímat odpovědnost za své chování a smysluplně využívat volný čas</li><li>• cíleně pracovat na patřičném uvědomění si rizik spojených s nadměrným užíváním omamných a psychotropních látek</li><li>• udržovat kladný kontakt se svým sociálním zázemím- pravidelnými kontakty se sociálním zázemím omezit na minimum riziko ztráty sociálních vazeb</li></ul>
1.	<b>Pracovní aktivity</b>  pracovně zařadit mimo věznici	<ul style="list-style-type: none"><li>• pracoviště navržené odbornou komisí a schválené ředitelem věznice</li><li>• pomocné a úklidové práce ve prospěch věznice</li></ul>

2.	<b>Vzdělávací aktivity</b>  <b>Studuje ŠVS: ne</b> <b>Počet hodin studia</b> <b>na ŠVS: 0,00</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>dějepis</li> <li>BESIP – bezpečnost silničního provozu</li> </ul>
3.	<b>Speciálně výchovné aktivity</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>seminář o protidrogové problematice a prevence</li> </ul>
4.	<b>Zájmové aktivity</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>rockový klub - nad rámec</li> </ul>
5.	<b>Oblast utváření vnějších vztahů</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>udržovat kladný kontakt se svým sociálním zázemím</li> </ul>

#### Přiřazené aktivity

Kód aktivity	Typ aktivity	Název aktivity
VT-S	speciálně výchovné	SEMINÁŘ O PROTIDROGOVÉ PROBLEMATICE + PREVENCE
VT-V	vzdělávací	Dějepis
VT-V	vzdělávací	Bezpečnost silničního provozu – BESIP
VT-Z	zájmové	Rockový klub

<b>Tento program zacházení jsem si zvolil a zavazuji se jej plnit</b> <b>datum</b>	..... <b>podpis odsouzeného</b>
<b>datum</b>	..... <b>podpis speciálního pedagoga</b>
<b>datum</b>  <b>Schvaluji:</b>	..... ..... <b>podpis ŘV /I.ZŘV</b>